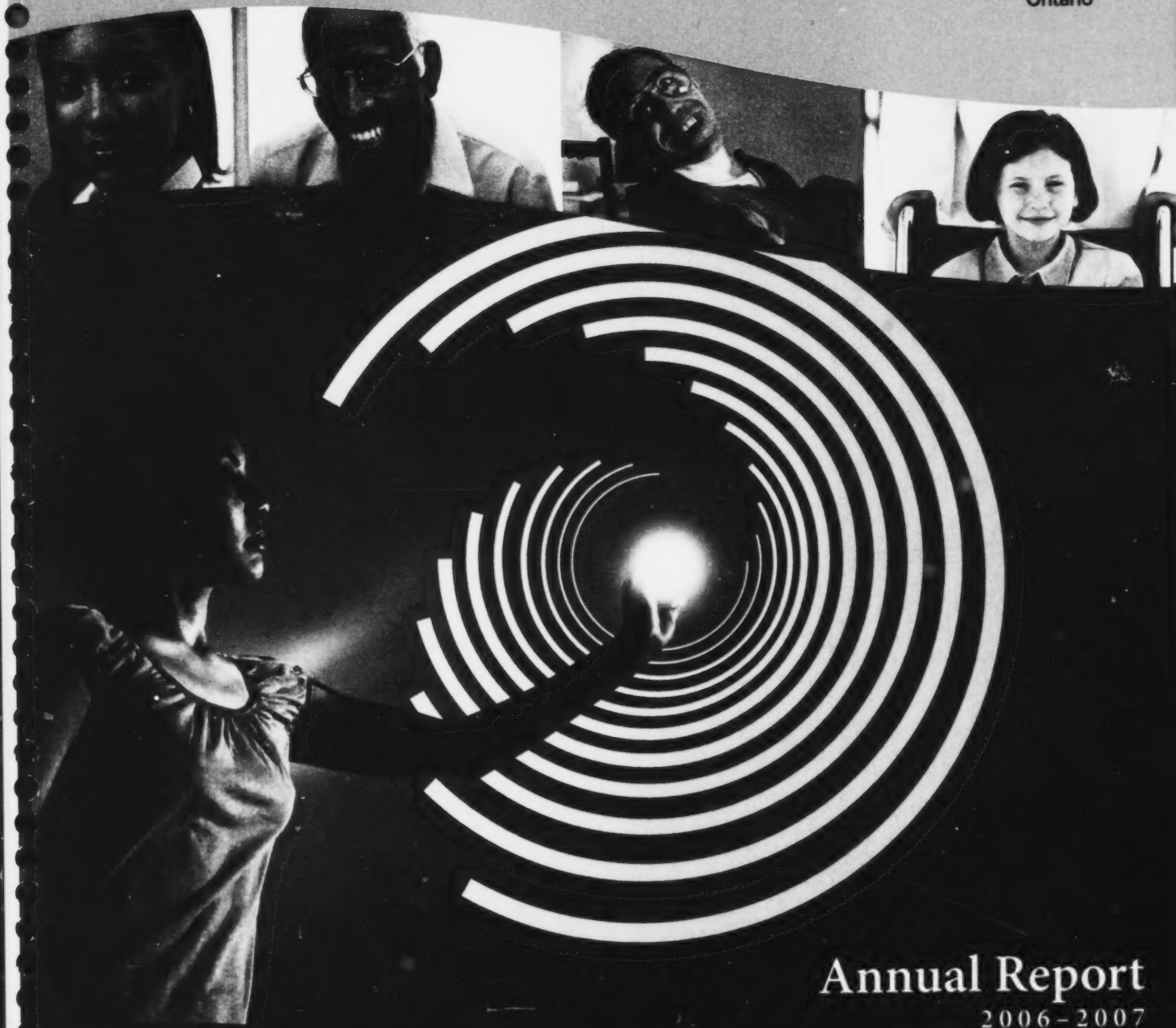


**Ontario
Human Rights Commission**

**Commission ontarienne des
droits de la personne**



Ontario



Annual Report
2006-2007

Published by the Ontario Human Rights Commission
Province of Ontario, Toronto, Canada
© 2007, Government of Ontario
ISSN: 0702-0538 6/07 500
ISBN: 978-1-4249-4485-9



June 29, 2007

The Honourable Michael J. Bryant
Attorney General
720 Bay Street
Toronto ON M5G 2K1

Dear Minister:

Under section 31(1) of the Ontario *Human Rights Code*, the Ontario Human Rights Commission is required to submit a report on the Commission's activities for the previous fiscal period by June 30th of each year, to be tabled in the Legislature.

In this regard, it is my pleasure to provide you with the Commission's Annual Report 2006-2007. This report reflects the activities of the Commission from April 1, 2006 to March 31, 2007.

Yours sincerely,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Barbara Hall'.

Barbara Hall, B.A, LL.B, Ph.D (hon.)
Chief Commissioner



**Ontario Human Rights Commission
Annual Report 2006-2007**

Ontario Human Rights Commission
180 Dundas Street W. 7th Floor
Toronto ON M7A 2R9



MESSAGE FROM THE CHIEF COMMISSIONER	1
THE COMMISSION AND THE <i>HUMAN RIGHTS CODE</i>	4
Promoting and Protecting the Public Interest	4
MOVING FORWARD	6
Remaking the Human Rights System in Ontario	6
Transforming the Commission	6
Strategic Planning	8
Transition	8
Getting Underway	9
COMMISSION ACTIVITIES 2006-2007:	11
Promoting, Protecting and Advancing Human Rights	11
Public Contact with the Commission	12
Research and Policy	12
Human Rights and the Family	12
Human Rights and Rental Housing in Ontario	13
Updated Policy on Discrimination Against Older Persons because of Age	13
Race-Based Data Collection	14
Education and Partnership	14
Public Education	14
Outreach to Aboriginal Communities	16
Canadian Coalition of Municipalities Against Racism and Discrimination	16
Seneca College Partnership	17
National and International Cooperation	18
www.ohrc.on.ca	19
Monitoring, Inquiry and Advice	19
Police Records Checks and Mental Health	20
Amendments to Ontario's <i>Human Rights Code</i>	20
Restaurant Accessibility	21
Discriminatory Effect of the Change of Name Act	22
Equal Treatment in Education for Students with Disabilities During a Strike	22
Return to Work Policies of the WSIB	22
Accessibility of Driving Schools	23
Other Matters	23

Commission-Initiated Complaints	23
Discriminatory Effect of School Discipline Legislation and Policies	24
Restaurant Accessibility	24
Drug and Alcohol Testing	24
Human Rights Complaints from the Public	25
Police Complaints Initiative	25
Case Management	25
Intake of Complaints	26
Cases Dismissed on Preliminary Objections (s. 34)	26
Mediation and Settlement	27
Withdrawn Complaints	27
Investigation and Referral of Complaints	27
Caseload Overview 2006-07	28
Litigation	28
Organizational Development	29
APPENDICES	31
List of Commissioners	32
Tables	37
Table 1: New Complaints Filed by Social Area and Grounds Cited	37
Table 2: Monetary Damages in Settlements by Ground	38
Table 3: Cases Completed or Referred, by Disposition and Grounds	39
Table 4: Cases Completed or Referred, by Disposition and Social Area	40
Cases Completed or Referred by the Commission	41
Case Summary Highlights	42
COMMISSION SETTLEMENTS	42
DECISIONS AT THE HUMAN RIGHTS TRIBUNAL OF ONTARIO	43
SETTLEMENTS AT THE HUMAN RIGHTS TRIBUNAL OF ONTARIO	48
CASES IN HIGHER COURTS	58
List of Decisions, Settlements, Judicial Reviews and Appeals	63
Select List of Publications	75
Financial Statement	79
ENDNOTES	80



June 2007

This has been a year of debate, dialogue and development at the Ontario Human Rights Commission. We have been given the opportunity to reshape and improve the state of human rights in Ontario, which is both an exciting and challenging endeavour. As we embark on a strategic planning process to set our future course, I feel more and more confident about the impact the Commission will be able to have.



In April 2006, the Attorney General introduced legislation to renew Ontario's human rights system. The bill will change the way individual complaints of discrimination are handled, by shifting responsibility for dealing with such complaints from the Commission to the Human Rights Tribunal of Ontario (the "Tribunal") and the newly created Human Rights Legal Support Centre. In December 2006, the *Human Rights Code Amendment Act*, received Royal Assent. As I write, a date for the new *Act* to come fully into effect has not been set.

This change, along with others, will have a profound impact on the way the human rights system in Ontario works, including big changes to the role of the Commission and our relationship with our partners in the system. As responsibility for individual complaints moves away from the Commission, we will concentrate our efforts on "the big picture" through proactive research, policy development, public education, and outreach to address systemic and public interest matters. These have long been important aspects of our work, but we will be able to do more in the future. Some examples of how Ontarians can benefit from these initiatives include:

- Families, employers and service providers across the province will now have clarification about how Ontario's *Human Rights Code* (the "Code") protects them, following the release of the Commission's consultation report and a new policy on family status this spring.
- People seeking and living in rental housing, and those who provide it, can learn more about their rights and responsibilities and speak out this spring with the launch of the Commission's public consultation on this fundamental area of human rights.
- A new agreement reached with Toronto's police services will address systemic change through cooperative work and lead to quicker resolution of individual complaints, better community-police

relationships, and serve as a model for the Commission's outreach with police services across the province.

Under our new mandate, we will continue to have an opportunity to monitor and intervene in individual cases, and to use this information to guide our broader efforts, as we have done this past year with restaurant accessibility and other areas:

- Following our intervention at the Supreme Court of Canada, Ontarians can now expect administrative bodies, such as the Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal, to give primacy to the *Code* in their decisions. The Commission has recently begun to liaise with a number of these agencies, offering to work cooperatively with them to address human rights issues.
- As a result of advice provided by the Commission, unions and education providers should be aware of their shared responsibility to ensure that appropriate accommodation is provided to students with disabilities during work stoppages involving educational assistants.

Moving forward, we also retain our powers to initiate complaints and pursue public interest remedies. One such Commission-initiated complaint was resolved recently through an agreement with the Ministry of Education. It provides that, as of this fall, school safety measures will benefit all students equally, regardless of race, and incorporate accommodation for students with disabilities.

We are pleased that the new legislation explicitly recognizes the Commission's independence, and its role in reporting directly to the people of Ontario, in the spirit of international principles.¹

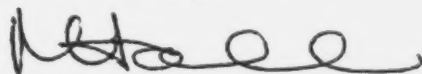
Through our expanding mandate, we aim to empower people and communities, and advocate for the full realization of human rights. This is a challenging agenda, but we are committed to our statutory responsibility to the people of Ontario. With the help of these same people – in the community, in government, and in the other pillars of the human rights system – we will work to promote, protect and advance human rights throughout the province.

In the pages that follow, you will read of our many achievements of the past year, and our plans for the future. As you do so, please consider where and how we might improve our work. As part of the strategic planning process, I have been speaking with groups and individuals across the province, seeking input on our new direction. I would

welcome your contribution too. Please look for links on our Web site www.ohrc.on.ca or write directly to me.

In closing, I would like to thank all those who assisted us in the past year. In particular, the staff and managers of the Commission have once again shown their steadfast commitment to serving the public and the cause of human rights. Their perseverance through change and uncertainty is remarkable, and fuels my hope that the human rights system will continue to benefit from their knowledge and expertise. I am also fortunate to have a remarkable group of fellow commissioners who bring diverse experience and wisdom to our work. I particularly want to thank Evangelista Oliveira, Jeanette Case, Vivian Jarvis and Reginald Stackhouse for their considerable contribution during their tenure on the Commission.

Yours sincerely,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Barbara Hall', with a stylized, flowing script.

Barbara Hall, B.A, LL.B, Ph.D (hon.)
Chief Commissioner

The Ontario Human Rights Commission (the "Commission") is an independent, arm's length agency of the provincial government. Canada's oldest commission, it was established in 1961 to protect, promote, and advance human rights, as set out in Ontario's *Human Rights Code* (the "Code"). The Commission has broad functions and powers under the *Code* and acts independently on behalf of the public interest.

The *Code* sets out the right of individuals in Ontario to be free from discrimination in the social areas of employment; housing accommodation; goods, services and facilities; contracts; and membership in vocational associations and trade unions. These protections relate to fifteen prohibited grounds: race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed (religion), sex (including gender identity, pregnancy and breastfeeding), sexual orientation, disability, age (18 and older, or 16 and older in housing), marital status (including same-sex partners), family status, receipt of public assistance (in accommodation only) and record of offences (in employment only).

Promoting and Protecting the Public Interest

Through its work, the Commission represents the public interest in the protection, promotion and advancement of human rights. Both in proactive and cooperative projects, and in resolving or litigating Commission-initiated and individual complaints, the Commission consistently seeks and obtains commitments from organizations relating to matters such as:

- internal policies and complaint mechanisms to address discrimination, accommodation, and harassment
- training programs on human rights issues and policies
- data collection, monitoring and reporting obligations to identify problems and track progress
- appointment of monitors or hiring of consultants to ensure that the remedies are carried out

When Ontario organizations make commitments such as these, they help to create a culture of human rights, eliminate systemic discrimination and prevent harassment and discrimination from occurring in the future.



The Commissioners as of March 2007:

Top row (from left): Fernand Lalonde, Bhagat Taggar, Barbara Hall, Albert Wiggan, Raja Khouri, Maggie Wente. Front row: Kamala-Jean Gopie, Patrick Case, Ruth Goba, Ghulam Abbas Sajan, and Richard Théberge. Not pictured: Alana Klein, Pierre Charron and Christiane Rabier

The Commissioners are appointed through the Lieutenant Governor in Council, and come from a variety of personal and professional backgrounds, reflecting the diversity of the population they serve. Each brings experience and human rights expertise to decision-making, and provides leadership in setting the direction and promoting the work of the Commission.

Remaking the Human Rights System in Ontario

The Commission has begun a process of transformation that will fundamentally alter the way it works. This will be one of the biggest changes at the Commission since its inception in 1961.

The need to bring better balance to the overall system - between remedies for individuals who have experienced discrimination, and effecting broader change in society as a whole - is one of the key goals of the changes underway in Ontario. The *Human Rights Code Amendment Act* (2006) (the "Act") begins to address that goal by transferring responsibility for processing individual human rights complaints to the Human Rights Tribunal of Ontario (Tribunal). A new body, the Ontario Human Rights Legal Support Centre (OHRLSC) will offer legal services to individuals who wish to make an application to the Tribunal.

Some things, of course, will not change. The *Human Rights Code* will continue to be at the very heart of all the Commission does; it is the foundation for Ontario's human rights system and has provided a model for other human rights systems in this country and around the world.

Transforming the Commission

Significant changes will occur at the Commission as a result of the new legislation. Once the new Act is proclaimed, the Commission's emphasis will shift toward proactive approaches to tackling discrimination.

Under the new Act, the role of the Commission in preventing discrimination and promoting and advancing human rights in Ontario will be strengthened. The Commission will expand its work in promoting a culture of human rights in the province. It will have the power to conduct public inquiries, initiate its own applications (formerly called 'complaints'), or intervene in proceedings at the Tribunal involving important cases and those concerning the broader public interest. It will engage in proactive measures such as research, policy development, public education, cooperation and outreach. This will include a continuing role in dealing with "tension and conflict," and bringing people and communities together to help resolve differences.

The new law will enhance the Commission's independence. This is particularly important because the Government itself may be a respondent in complaints initiated by the Commission. The Commission will file its annual reports directly to the Speaker of the Legislative

Assembly, instead of through the Attorney General, as is currently done². It will have the power to monitor and report on anything related to the state of human rights in the Province of Ontario. For the first time, the legislation will specify that the Commission reports directly to the people of Ontario.

The Commission's powers to review legislation and policies will be very broad. The new law refers to the Commission's ability to consider whether legislation is inconsistent with the intent of the *Code* – a wider net than mere 'compliance'.

The Commission's current role as a developer of public policy on human rights is made explicit in the new legislation, as is the way those policies can be used in issues that are before the Tribunal. As before, the Commission will continue to work proactively with employers, service providers and government bodies to resolve Commission-initiated inquiries, and engage in dialogue over issues of discrimination and accommodation. However, where this is unsuccessful, the Commission's litigation function will continue to be instrumental in its ability to advance human rights policy and facilitate positive change.

To help the Commission carry out its role, it will have a broad power to conduct an inquiry in the public interest. The Commission can appoint any person to conduct an inquiry: that person can request documents (with an obligation that documents be provided), question people and apply for search warrants through a Justice of the Peace. The Commission can then use any evidence gathered in a proceeding before the Tribunal. The Tribunal may also conduct inquiries, or may request the Commission to do so on its behalf.

The Commission can also initiate applications at the Tribunal in systemic matters or in the public interest, be added as a party to an application from an individual, or intervene in applications. The Tribunal will provide certain documents to the Commission so that it can continue to monitor trends and problem areas in individual complaints, to determine priority areas.

The relationship among the Tribunal, the Legal Support Centre and the Commission must be a coordinated one. Each will develop ways of working to meet its mandate and establish the nature of its relationship to the other 'pillars' of the human rights system. There are more decisions to be made about "who does what – and where," and much work to be done before the system is up and running in accordance with the new *Act*.

Strategic Planning

Since the new *Act* was passed, Commissioners have been leading a Strategic Planning process to determine how to best accomplish these tasks and fulfil the new mandate. As the basis of this process, the Commissioners have developed a new vision statement of "an Ontario in which everyone is valued, treated with dignity and respect, and where human rights are nurtured by us all." As the Commission works toward this vision, it is guided by its new Mission statement:

The Ontario Human Rights Commission, an independent statutory body, provides leadership for the promotion, protection and advancement of human rights, and builds partnerships across the human rights system. In pursuit of our vision, we will:

- Empower people to realize their rights
- Ensure those responsible for upholding human rights do so
- Advocate for the full realization of human rights
- Work with our independent partners at the Human Rights Tribunal of Ontario and the Human Rights Legal Support Centre
- Develop and encourage the implementation of human rights policies
- Conduct research
- Monitor developments, trends, problem areas and case law involving human rights issues.
- Use our legal powers to pursue remedies in the public interest.
- Carry out public inquiries where appropriate
- Educate and build capacity
- Report on the state of human rights to the people of Ontario

In the spring of 2007, the Commission began public consultations to inform its deliberations. Public meetings are being held across the province, and roundtable discussions and surveys are available in order to hear the views of the public, Commission staff and others working in the human rights system. The Commission will continue to gather this information throughout the process, as it identifies strategies that will best deliver its goals and objectives under the new system.

The result of this strategic planning process will be clear Commission priorities for the next three to five years, and concrete plans to achieve them.

Transition

The timing for all of these changes is yet to be announced. Until the new *Act* is proclaimed, the system will continue to operate in its current form – the Commission will process individual complaints, and the

Tribunal will conduct hearings on cases referred by the Commission. At proclamation, the Commission will stop taking individual complaints but will continue, for six months, to process complaints already in the system. An Enhanced Complaints Process³, which began as a pilot this spring, will assist the Commission to resolve complaints expeditiously.

During the six months after proclamation, the Commission will work with applicants to transfer complaints in its system over to the Tribunal. But some aspects – especially for legal cases underway – could continue to be dealt with by the Commission for some time.

Although planning has been underway for months, the transition period will present challenges, as the Commission both prepares for the future and maintains its current work. As well, there will no doubt be growing pains as the new duties of the Commission, the Legal Support Centre and the Tribunal are taken up. However, there is a clear commitment among the parties to work together to deliver a high quality human rights system to the people of Ontario.

Getting Underway

The strategic planning and transition processes currently underway will be a significant part of Commission efforts in the next year. However, until the *Act* is proclaimed, the Commission is aggressively continuing its ongoing work with both complaints and proactive initiatives, to fulfill its mandate to promote, protect, and advance human rights in the province.

In 2007-08, the Commission will address complaints both efficiently and comprehensively, ensuring that, where resolution is possible, settlements are in keeping with human rights policy and the public interest. As the changes of the new *Act* come into effect, the Commission will ensure that unresolved cases being transferred to the Tribunal benefit as much as possible from the legal, policy, and investigative expertise of Commission staff.

The Commission also has policy and public education initiatives underway for 2007-08. It has released consultation and policy documents on human rights and the family, and will launch a public campaign to raise awareness about family status rights. The Commission has also begun a public consultation across the province toward development of a policy on human rights issues in rental housing, and is continuing systemic initiatives, including cooperative work with police services and municipalities to address racism.

This type of work – broad public campaigns, consultations, and cooperation toward prevention and enforcement – will gain greater emphasis as the changes to the human rights system come into place. The Commission has already been moving in this direction, with projects such as the restaurant initiative and the Commission-initiated complaint relating to “safe schools” provisions of the *Education Act*. The Commission will also look for new ways to fulfill its mandate as it plans future projects. In particular, it will strive to make its presence felt and offer its services more widely than it has been able to in the past. Reaching out to underserved communities and considering new areas of work is integral to the Commission’s way ahead, and to fostering a culture of human rights throughout the province.

COMMISSION ACTIVITIES 2006-2007:

Promoting, Protecting and Advancing Human Rights



Public Contact with the Commission

As the first point of contact for members of the public, the Commission's inquiry service delivers important public education about human rights and responsibilities under the *Code*, and provides information about the Commission's policies and guidelines, as well as relevant external resources. The Commission is often able to assist individuals and organizations to prevent or resolve problems so that a complaint is not necessary.

In 2006-07:

- The Commission dealt with 40,391 telephone inquiries⁴
- 1,921 inquiries were received by letter
- 625 persons attended the Commission's office
- Of these contacts, 2,337 resulted in formal complaints filed with the Commission (for more information, see "Human Rights Complaints from the Public," below)

Research and Policy

Conducting research and developing policy positions, documents and guides, are central to the Commission's work to eliminate discrimination and to protect, promote, and advance human rights. Commission policies and guidelines advance a broad and progressive understanding of *Code* rights, and set standards for how individuals and organizations should act to ensure compliance with the *Code*. These documents are often given great deference in tribunals and courts, applied to the facts of cases, and quoted in the decisions of these bodies.

The Commission undertook a number of policy initiatives in 2006-07.

Human Rights and the Family

In March 2007, the Commission approved both a consultation report and a ground-breaking new policy on human rights and the family, for release in Spring 2007.

The Cost of Caring: Report of the Consultation on Discrimination on the basis of Family Status outlines key human rights issues related to family status, such as the *Code*'s under-inclusive definition of family status, and the difficulties families with children experience in accessing adequate,

affordable housing. It also addresses the barriers faced by people with significant care responsibilities for parents, children and other loved ones, in finding and maintaining employment.

The new *Policy and Guidelines on Discrimination on the Basis of Family Status* is the first of its kind in Canada. It provides guidance to employers, housing providers, service providers and the public on their rights and responsibilities under the *Code* related to family status. For example, it addresses the duty to accommodate the needs of employees, tenants, and service-users related to caregiving, limitations on adults-only housing, and common workplace practices that create barriers relating to care responsibilities.

Both documents were developed following extensive public consultation, initiated with the 2005 release of the discussion paper, *Human Rights & the Family in Ontario*.

Human Rights and Rental Housing in Ontario

In 2006-07, the Commission developed background and consultation papers entitled *Human Rights and Rental Housing in Ontario*. These will form the basis for public consultations beginning in spring 2007, leading to the development of a new policy.

The *Background Paper* is the product of extensive research into the legal, social and international context with regard to this important human rights issue. The paper discusses access and barriers to affordable rental housing, and highlights some of the ways in which people experience housing discrimination and harassment based on *Code* grounds. There is also a discussion of homelessness and economic and social rights. The *Consultation Paper* sets out the major issues and questions on which the Commission will be seeking public input in spring 2007.

Updated Policy on Discrimination Against Older Persons because of Age

The Commission updated its *Policy on Discrimination Against Older Persons because of Age* in February 2007 to reflect an important legislative change providing greater rights for older persons in employment. On December 12, 2006, *Code* amendments came into force so that all persons aged 18 and over are protected from discrimination in all social areas on the basis of age. These amendments removed previous exceptions that allowed for mandatory retirement and other age-based employment decisions about hiring, promotion, training,

or termination affecting workers who are 65 or over. The changes reflect Commission recommendations to the Government, based on concerns identified through research and consultation set out in the Commission's report *Time for Action*, and its *Policy on Discrimination Against Older Persons because of Age*.

Race-Based Data Collection

In 2006-07, the Commission began development of a new *Guide to Collecting, Analyzing and Acting on Race-Based Data*. The *Guide* is intended to support organizations, such as employers and service providers, in their efforts to comply with the *Code* obligation to prevent and address discrimination, using data collection as a tool. It will set out a model to help organizations: identify issues; decide whether, when and how to collect data; and analyze and act on the information gathered.

The *Guide* will build upon the Commission's *Policy and Guidelines on Racism and Racial Discrimination*, which recommends forms of data collection and analysis, such as ongoing monitoring, surveys and evaluation, as key elements of solid anti-racism organizational change programs. It is anticipated that the *Guide* will be released in 2007-08.

Education and Partnership

The Commission engages in a wide range of educational activities, including partnership initiatives, public awareness campaigns, presentations, workshops and conferences. It also receives delegations from around the world, and engages in national and international cooperation.

Public Education

In deciding whether it can accept a request for a public education presentation, the Commission focuses its resources on events and initiatives that have the potential to:

- promote broad-scale prevention of *Code* violations and advancement of human rights
- significantly enhance the Commission's relationship with a strategic or underserved sector
- "train trainers" to have a sustainable "multiplier" effect in the organization

- reduce discrimination across a sector and/or to decrease the incidence of formal human rights complaints

When it cannot accept an invitation, the Commission tries to work with the organization or individual to ensure that their needs are met in some other way, through Commission resources or referral to another organization.

During the 2006-07 fiscal year, the Commission:

- received 157 invitations and requests
- had the resources to accept more than 70% of invitations
- again exceeded its goal of an 80% satisfaction rate among participants at evaluated public education events

The Commission focuses its public education activities on issues that are associated with current Commission initiatives or concerns. The Commission made presentations to various police services and school boards that are attempting to address issues of racial discrimination and racial profiling. Topics addressed also reflect continued interest in such issues as harassment, disability, mandatory retirement and concerns around the "safe schools" provisions of the *Education Act*.

During this past year the Chief Commissioner made approximately 47 presentations to members of the general public and visiting delegations. Some of her activities included:

- facilitating discussions amongst international delegates at the XVI International AIDS Conference in Toronto on how HIV and AIDS is impacting women in various countries
- speaking to several business and legal audiences about the impacts of Bill 107, An Act to Amend the Ontario Human Rights Code
- several events introducing the Coalition of Municipalities Against Racism and Discrimination to a wide variety of government and community stakeholders, encouraging them to learn more about the Coalition and become involved
- meetings and ongoing work with representatives of various municipal police services
- speaking publicly through editorial letters on issues causing tension in the community, such as Islamophobia and a Windsor public lecture series (Windsor Star), gender identity rights (Toronto Star), and the hijab and religious accommodation in soccer (Ottawa Citizen)
- delivering a paper at the Ontario Bar Association's 5th Annual Charter Conference on the role of human rights commissions in advancing

- social and economic rights
- speaking on a number of occasions with students and working youth about human rights issues they face in employment, housing and in the community
- involvement in the majority of the 7 presentations that the Commission made to visiting international delegations during this fiscal year

Outreach to Aboriginal Communities

Although much more work needs to be done, the Commission continues to reach out to a number of individuals and groups in Aboriginal communities, in order to build awareness of the *Code*, enhance access to Commission services, and involvement in its initiatives.

This past year, the Commission continued its positive and productive relationship with the Union of Ontario Indians (UOI), raising awareness about the *Code* rights of Aboriginal persons living in urban settings and on reserve. In February, the Chief Commissioner met with Grand Chief John Beaucage of the Anishinabek Nation to discuss how the Commission could work with that body to further the rights of Aboriginal people in the province. UOI has cooperated with the Commission in a number of community-based initiatives, most recently the Windsor Forum for the Coalition of Municipalities Against Racism and Discrimination.

In November, the Commission again participated at the Canadian Aboriginal Festival and pow-wow in Toronto and greeted hundreds of attendees who stopped by the booth to chat and exchange information.

Canadian Coalition of Municipalities Against Racism and Discrimination

In 2006-07, the Commission continued to lend its expertise and support to the Canadian Commission for UNESCO (United Nations Educational, Social and Cultural Organization) in promoting a Canadian Coalition of Municipalities Against Racism and Discrimination. The purpose of the Coalition is to establish a network of municipalities interested in sharing experiences and expertise about addressing racism and discrimination, and committed to adopting a Plan of Action for their jurisdictions.

The Commission was involved in a number of activities to promote the Coalition this past year:

- Created a planning group to promote the Coalition in Ontario. Members include the Association of Municipalities of Ontario, the Canadian Race Relations Foundation, the Centre of Excellence for Research on Immigration and Settlement, the cities of Hamilton, Toronto and Windsor, the Department of Canadian Heritage and the Ontario Federation of Labour
- In June 2006, the Chief Commissioner facilitated a session at the World Urban Forum in Vancouver where Canadian and international participants exchanged best practices for addressing racism, and discussed how to improve the democratic governance of municipalities determined to respect diversity
- Provided briefing sessions in January for representatives of approximately 13 community organizations with province-wide mandates, and in February for community representatives from across Ontario at a symposium in North Bay
- Hosted a one-day Forum in March with the City of Windsor, applying the Commission's participatory-based program manual. The forum, was attended by representatives of approximately 16 different municipalities
- The Commission also gave an update on the Coalition to the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies (CASHRA) which had endorsed the Coalition the previous year

To date, four Ontario cities have joined the Coalition – Windsor, Toronto, Thunder Bay and Oshawa – totalling 13 municipalities across Canada. A similar coalition has been established in Europe under the leadership of UNESCO with new coalitions underway in South Asia and Africa.

Seneca College Partnership

The Commission continued its working relationship with students and faculty from Seneca College's graphic design program at York University to develop human rights awareness campaigns.

This innovative venture began in support of a Toronto Police Service initiative with Seneca to address elder abuse, in partnership with the Ontario Seniors' Secretariat and CARP (Canadian Association for the 50+). This culminated in joint sponsorship of a poster launched by the Ontario Network for the Prevention of Elder Abuse at a Queens Park ceremony in October 2006.

Subsequently, this time as the client, the Commission worked with Seneca College to develop creative designs for campaigns addressing racial profiling and racism, and, in spring 2007, on human rights and the family, in support of its new consultation report and policy. The Commission is currently working on securing partners for marketing the designs.

National and International Cooperation

The Commission cooperates at both the national and international levels in the promotion and advancement of human rights. The Commission is a member of the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies (CASHRA), and contributes through CASHRA's policy, education and legal sub-committees as well as its annual conference, which took place in Fredericton in June 2006, and will take place in Yellowknife this coming June.

The Commission is also a member of the International Association of Official Human Rights Agencies (IAOHRA) and makes contributions to provincial or federal reports with regard to Canada's obligations under international human rights conventions. The Commission works to support its national and international partners in human rights advancement, hosting delegations and visitors from across Canada and abroad, and by participating in international conferences and symposia.

In 2006-07 the Commission:

- Hosted seven international delegations, including educators from Shanghai as well as the Human Rights Commission of Korea regarding sexual harassment
- Made a submission toward Canada's 6th and 7th Reports to the United Nations on the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women
- Provided information and advice to the New Zealand Human Rights Commission in support of their Transgender Inquiry
- Participated in Ontario Justice International's consultation marking the UN's March 21st anti-racism day with a delegation of Muslim organizations from Britain on the topic: identity, extremism and modernisation; challenging stereotypes and building networks with civil society partners
- Hosted a joint CASHRA meeting with Rights and Democracy, Equitas International Centre for Human Rights Education, and the Canadian International Development Agency to explore opportunities for international cooperation in capacity building.

www.ohrc.on.ca

The Commission's Web site provides the public with a wealth of accessible information about human rights issues as well as changes to Ontario's human rights system.

In March of 2007, the Commission launched a new Web site sporting a cleaner interface with clearly defined publication categories. Theme-based pages, on issues such as racism and sexual harassment, now connect interrelated resources by topic across the site including Commission policies, guides, reports, public education resources, news releases, fact sheets, case summaries, and annual reports.

Web sites play an integral and growing role in the way information is conveyed. As the Commission moves forward under its new mandate, we plan to continue to develop our Web site to serve as an accessible and content-rich resource for the discourse around human rights in Ontario.

Monitoring, Inquiry and Advice

The Commission uses its broad mandate under section 29 of the *Code* to provide advice to organizations, review legislation for compliance, and inquire into situations that may be discriminatory. In 2006-07, the Commission engaged in a number of these activities:

Supporting Police Services to be Exemplary Institutions in Combatting Racism and Discrimination

This past year, the Commission continued its efforts to reach out to policing services across the province.

In July 2006, the Commission met with the Ipperwash inquiry into the Ontario Provincial Police shooting of protestor Dudley George to discuss the Commission's *Policy and Guidelines on Racism and Racial Discrimination*. The Commission provided clarification of concepts of racism, systemic racism, and anti-racist organizational change.

As a next step in its partnership with the Ontario Police College, the Commission gave a workshop at the December 2006 conference of the Ontario Association of Chiefs of Police Diversity Network on dealing with human rights complaints against police, and moving forward with

human rights organizational change. The College and police services from Toronto and Windsor also participated in the Commission's program at the March forum promoting the Coalition of Municipalities against Racism and Discrimination, where policing was a key component addressed.

Also in March, the Commission reached an agreement with Toronto Police Service (TPS) and Toronto Police Service Board (TPSB) on a framework to support TPS initiatives to eliminate racism and other forms of discrimination in its activities. The agreement, set out in a detailed Project Charter, establishes a joint Working Group with representatives from each organization, who will identify human rights issues, design response plans and direct initiatives, and measure and report publicly on progress. To address concerns relating to both employment and service-provision, the Commission will be providing comment and support in various police-led initiatives in areas such as community outreach, hiring and retention of staff, staff education, policies and accountability. Nothing in the agreement prevents the Commission from continuing to enforce Ontario's *Human Rights Code* and seek public interest remedies in resolving complaints filed against the TPS or TPSB. The agreement came out of discussions among the three organizations relating to human rights complaints filed against the TPS and TPSB. (For more information on how this project addresses individual complaints, see "Police Complaints Initiative," under "Human Rights Complaints from the Public," below.)

Police Records Checks and Mental Health

The Commission contacted the Ontario Association of Chiefs of Police (OACP), and chiefs and boards of police services across Ontario, regarding the need to ensure police disclosure of non-criminal information does not have a discriminatory impact on persons with disabilities. Specifically, persons who have had non-criminal contact with police relating to mental illness have found that police services may disclose this information through employment and volunteer-related police records searches, limiting their ability to find work. The Commission provided advice about more appropriate assessment and disclosure practices.

Amendments to Ontario's Human Rights Code

In April 2006, the Minister of the Attorney General introduced Bill 107 (*An Act to amend the Human Rights Code*), as had been announced in 2005-06. In its initial response to the Bill later that month, the

Commission welcomed the vision of a strengthened Commission more focused on prevention and systemic issues, inside a re-balanced system for enforcing and promoting human rights.

However, the Commission also raised a number of questions and concerns about key provisions in the Bill. In the following months, the Commission met with stakeholders and recommended improvements and amendments to Bill 107 to the Ministry of the Attorney General. In its November 2006 submission to the Standing Committee on Justice Policy regarding Bill 107, and its subsequent letter regarding the premature closing of the hearings, the Commission recognized the importance of seeking consensus and common ground in moving towards a stronger, more effective human rights system for Ontarians.

The final version of the Bill, passed by the Ontario Legislature on December 5, 2006, reflected a number of recommendations made by the Commission and community groups.

Restaurant Accessibility

In July 2006, the Commission released *Moving Toward Barrier-Free Services*, the final report on the outcomes of its 5-year restaurant accessibility initiative. The 26 participating restaurant chains had previously committed to:

- Develop an accessibility policy and customer complaints procedure;
- Review and identify accessibility barriers across corporate-owned and franchised premises;
- Develop a standardized accessibility plan for future locations;
- Develop a plan for existing facilities and begin removing barriers; and
- Monitor progress towards achieving accessibility and report back to the Commission in one year's time.

The Commission's first report on the subject, *Dining Out Accessibly* (2004) contained the results of accessibility surveys carried out at the initial 7 participant restaurant chains. A further 19 restaurant chains subsequently joined the initiative. The 2006 report details the advancements of all the participant chains toward meeting their accessibility commitments, and makes recommendations for moving forward.

The Commission also reached a resolution of the complaint that it initiated against one restaurant chain.

Discriminatory Effect of the Change of Name Act

The Commission, together with the Information and Privacy Commissioner/Ontario (IPCO), took further steps to advise the Ministry of Government Services regarding the discriminatory impact on transgendered persons of public disclosure requirements of the name change process. In December 2006, the Commission made a submission to the Standing Committee on Social Policy regarding Bill 152, the *Ministry of Government Services Consumer Protections and Service Modernization Act*, which amended the *Change of Name Act*. In its submission, the Commission commended the government for addressing the concerns relating to publication of name changes, while noting outstanding concerns relating to public records searches. The Bill received Royal Assent, and the Commission continues to work with the Ministry regarding development of the associated regulations.

Equal Treatment in Education for Students with Disabilities During a Strike

Based on media reports and human rights complaints, the Commission became concerned that students with disabilities may be denied access to education and accommodation during strikes involving educational assistants. In November 2006, the Commission met with representatives of three key organizations involved in providing educational services, emphasizing the importance of contingency planning so that students with disabilities receive the same services as other students in such situations. The Commission subsequently provided advice to a school board pending a strike, and posted information on its Web site about the shared responsibilities of government, school boards and unions in such situations. The Commission will continue to monitor and address this issue in 2007-08.

Return to Work Policies of the WSIB

The Workplace Safety and Insurance Board has prepared, and is consulting on, draft policies on the Early and Safe Return to Work. The Commission met with the WSIB to discuss these policies, and in December 2006 prepared submissions to the WSIB outlining the Commission's concerns regarding provisions of the draft policies that contradict the *Code* and the *Commission's Policy and Guidelines on Disability and the Duty to Accommodate*.

Accessibility of Driving Schools

The Commission continued to work closely with the Ministry of Transportation and industry partners toward a system-wide solution to the barriers faced by persons who are deaf, deafened and hard-of-hearing in accessing driving school programs, and will be seeking resolution of this matter in 2007-08.

Other Matters

In 2006-07 the Commission also:

- Inquired into allegations of systemic discrimination affecting promotion opportunities for African Canadian nurses working in Toronto nursing homes. The City responded with information that indicated some progress in the hiring of racialized and African Canadian nursing staff into senior positions in City nursing homes
- Made a submission in December 2006 to the Ministry of Community and Social Services' Customer Service Standards Development Committee on harmonizing the Initial Proposed Customer Service Standard under the *Accessibility for Ontarians with Disabilities Act* with the *Human Rights Code*
- Provided input to the College of Nurses of Ontario in development of its draft document "Becoming a Nurse in Ontario – Information for Students"
- Met with General Motors to discuss ongoing human rights concerns raised by the company's use of a medical surveillance questionnaire
- Wrote to the Minister of Community Safety and Correctional Services regarding draft regulations under the *Private Security and Investigative Services Act* (not yet proclaimed) reiterating advice that the draft code of conduct be strengthened with a statement of principle referring to the *Code*

Commission-Initiated Complaints

The Commission favours a voluntary and cooperative approach to protecting and promoting human rights, and where it has raised concerns with a company or organization, it attempts to resolve them in this manner. However, where these efforts have proven ineffective, the Commission may choose to initiate a complaint and use its broad powers to investigate, resolve or decide whether to refer the matter to the Human Rights Tribunal of Ontario.

Discriminatory Effect of School Discipline Legislation and Policies

This past year, the Commission continued its efforts to resolve its complaint against the Ministry of Education, which alleges that the "safe schools" provisions of the *Education Act* have a disproportionate impact on racialized students and students with disabilities. The complaint was initiated July 2005, following considerable research and the release of a public submission raising these concerns. While it is essential to ensure schools are safe, disciplinary measures must be fair, effective and non-discriminatory. Although the complaint remained unresolved at fiscal year-end, a comprehensive settlement was reached in April 2007, which led the Ministry of Education to introduce amendments to the *Education Act*.

Restaurant Accessibility

In May 2006, the Commission reached a settlement with Select Sandwich, resolving the complaint initiated by the Commission in 2004 in association with its restaurant accessibility initiative. The Commission is pleased to report that the significant commitments made by Select Sandwich will greatly enhance the accessibility of its locations.

Notably, the chain committed to amend its Offer to Lease Agreement and Franchisee Agreement, develop and post an accessibility policy and complaints resolution procedure, train all existing and new franchisees, develop a barrier removal plan, contact landlords regarding accessibility barriers under the landlords' sole control (and report to the Commission in regards to those who do not respond) and conduct accessibility reviews annually. The Commission will continue to receive barrier removal reports from this chain annually until 2016.

Drug and Alcohol Testing

In April 2006, the Commission initiated a complaint against Goldcorp Inc. alleging that sections of the company's Drug and Alcohol Testing Policy violate the *Code*. The Commission's *Policy on Drug and Alcohol Testing* recognizes that the law identifies dependence on drugs or alcohol as a form of disability. In a 2004 settlement of an individual complaint, Goldcorp had agreed to work with the Commission to update its policies.

The Commission worked for more than a year to encourage Goldcorp's compliance with the *Code*, the *Policy*, and current case law, which recognize that pre-employment and random drug tests do not indicate an employee's current level of impairment or ability to perform their duties, but show only past use. However, the complaint was initiated

because, despite considerable Commission advice, Goldcorp's policy continued to permit random and pre-employment drug testing of all employees, as well as pre-transfer drug testing for select employees.

Human Rights Complaints from the Public

Each year, a number of individuals turn to the Commission for help by filing a formal complaint. Under the *Code*, the Commission is required to receive all complaints filed by individuals.

All complaints are received and assessed individually. However, where the Commission is aware of a pattern of complaints within an organization or sector, or if similar complaints recur after decisions or settlements that were meant to resolve an issue, the Commission may undertake additional measures.

Police Complaints Initiative

In 2006-07, the Commission finalized a working agreement with the Toronto Police Services on a project charter to address both individual complaints and the underlying issues that lead to complaints. Responding to concerns about the existing police complaint mechanism and patterns in complaints to the Commission, the initiative tracks and monitors incoming complaints against police services to determine the most effective course of action in handling them. It allows the personal remedies associated with complaints to be more quickly resolved, while broader public interest concerns are addressed through the ongoing cooperative work between the agencies. The agreement is the first of its kind in Canada and will serve as a model for systemic change throughout the sector.

Case Management

In 2006-07, the Commission undertook two Special Case Inventory Projects to improve caseload management.

In May 2006, the Strategic Case Management Project was implemented to reduce the backlog of complaints awaiting investigation. The project provided early investigation expertise by assessing each case and encouraging conciliation. In addition, the Project prepared files for a full investigation by obtaining legal assessments, amending complaints where necessary, and obtaining documents and other information from the parties. In all, 598 cases were reviewed and assessed, reducing the

backlog by at least 101 files, and preparing a further 310 for investigation.

In February 2007, the Commission introduced a pilot project to improve its efficiency and timeliness in handling all incoming complaints. The Enhanced Complaints Process sets more stringent timelines for meeting dates and production of documents, provides early assessment of complaints, and incorporates fact-finding meetings as an investigative tool.

The benefits to parties will be important. Because there will be fixed mediation dates, it is anticipated that more cases may be resolved before an investigation takes place, helping the Commission address older cases and reduce its caseload. Shorter timeframes will facilitate collection of evidence, as documents and the memories of witnesses should still be fresh. In addition, there will be greater emphasis on cooperation from parties to produce requested documents more quickly. It is anticipated that this process will reduce the average time for a complaint to make its way through the Commission's process.

Intake of Complaints

In 2006-07:

- Of almost 43,000 contacts with Inquiry services, 2,337 resulted in formal complaints filed with the Commission. This compares with 2,399 complaints filed in the 2005-2006 fiscal period

Cases Dismissed on Preliminary Objections (s. 34)

The Commission may decide not to proceed with a complaint for reasons set out in section 34 of the *Human Rights Code*. In 2006-07, of all cases completed at the Commission or referred to a Tribunal, 7.1 % were dismissed based on such preliminary objections, on average at 10.5 months. Using the parties' written submissions, the Commission determined that:

- 2.4 % of cases could have been dealt with by another legislated body, such as through a union grievance procedure under labour legislation or at the Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal
- In 1.6 % of cases there was evidence the complaint was frivolous, vexatious, or made in bad faith
- In less than 0.5% of cases the matter was outside the Commission's jurisdiction
- In 2.1 % of cases the events occurred outside the *Code's* six month filing requirement
- 1% of cases contained some combination of the above objections

Mediation and Settlement

The *Code* requires the Commission to endeavour to settle complaints, and parties may agree to settle at any stage in the Commission's process or at the Tribunal. Year after year, the Commission is able to settle or resolve at least 69% of cases where parties agree to early mediation, more than half of all the cases it completes, and over 80% of cases at the Tribunal.

In 2006-07, of all cases completed at the Commission or referred to a Tribunal, 58.9% were settled by the Commission or resolved between the parties, on average at 13.7 months:

- 30.9% of cases (655) were settled through early mediation without investigation, on average at 8.3 months (69.2% of the 946 cases in which parties agreed to mediation).
- 11.5% were settled at the investigation stage, on average at 25.3 months
- 16.5% were resolved between the parties, on average at 15.7 months

Withdrawn Complaints

In 2006-07, of all cases completed at the Commission or referred to a Tribunal, 18.5 % were withdrawn by the complainant, some due to settlements between parties outside the Commission's process, on average at 6.1 months.

Investigation and Referral of Complaints

If cases are not resolved through early mediation, the Commission conducts a neutral investigation, and determines whether there is sufficient evidence to warrant referral to the Tribunal for a hearing.

In 2006-07, of all cases completed at the Commission or referred to a Tribunal, 15.5% received a Commission decision based on the merits (s.36 of the *Code*), on average at 29.4 months. Of this 15.5%:

- 8.9% of cases were dismissed because of insufficient evidence to warrant a Tribunal hearing, on average at 26.5 months
- Less than 0.5% of cases were dismissed because of lack of cooperation by the complainant, on average at 26.0 months
- 6.6% or 140 cases were referred to the Tribunal for a hearing, on average at 33.4 months (143 cases were referred in 2005-06)

- 3 additional cases were referred to the Tribunal after reconsideration by the Commission of a previous decision

Caseload Overview 2006-07

- The Commission began the fiscal year with an active caseload of 2,880 cases
- 2,337 new complaints were received and added to the caseload
- 1,978 complaints from the caseload were completed at the Commission, on average at 14.6 months
- Over the last few years, the Commission has received more cases than it has the resources to complete, resulting in a backlog of 762 cases at year-end
- The Commission ended the fiscal year with an active caseload of 3,099 cases, 219 or 7.6% more cases than the beginning of the year
- 169 cases (5.5% of its active caseload) were over three years old at year-end
- The average age of the active caseload was 16.4 months. This is up from 12.9 in 2005-06, and exceeds the target of less than 14 months. The rising case age relates to the significant increase in voluntary staff turnover and secondments because of uncertainty around the upcoming changes to the human rights system. There was also an increase in staff leaves during the year.

Litigation

The Commission's litigation of cases before the Tribunal and at higher courts has been instrumental in representing the public interest in enforcing the *Code*, promoting the Commission's policies, and advancing human rights jurisprudence. The Commission has been involved in a number of high profile cases that have added to this important body of case law (see Appendix: *Case Summary Highlights*). The resulting settlements and decisions may create precedents and directions for advancing human rights law in Ontario, across Canada, and internationally.

In 2006-07, of the 88 complaints resolved at the Tribunal, 77 or 87.5% were settled with the active involvement of Commission counsel. The Commission obtained strong public interest remedies in almost all of these settlements. In the future under the new human rights system, the Commission may seek to intervene as a party in appropriate cases so as to negotiate public interest remedies when cases are settled.

In 2006-07, the Commission was involved in many cases at the Tribunal and in higher courts that resulted in:

- 77 settlements at the Tribunal
- 11 final decisions, 6 further decisions and 30 interim decisions from the Tribunal
- 1 decision from the Superior Court of Justice
- 2 decisions on appeal from the Divisional Court
- 6 judicial review decisions from the Divisional Court
- 4 decisions (including 3 on leave to appeal) from the Court of Appeal
- 4 decisions (including 2 on leave to appeal) from the Supreme Court of Canada

As of March 31, 2007 the Commission is currently litigating:

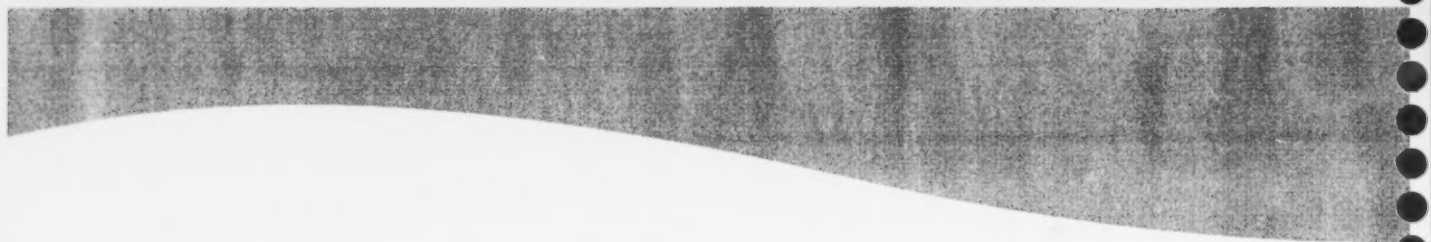
- 469 complaints before the Tribunal
- 14 cases before the Divisional Court (9 judicial reviews and 5 appeals)
- 2 cases at the Court of Appeal
- 2 cases at the Supreme Court of Canada

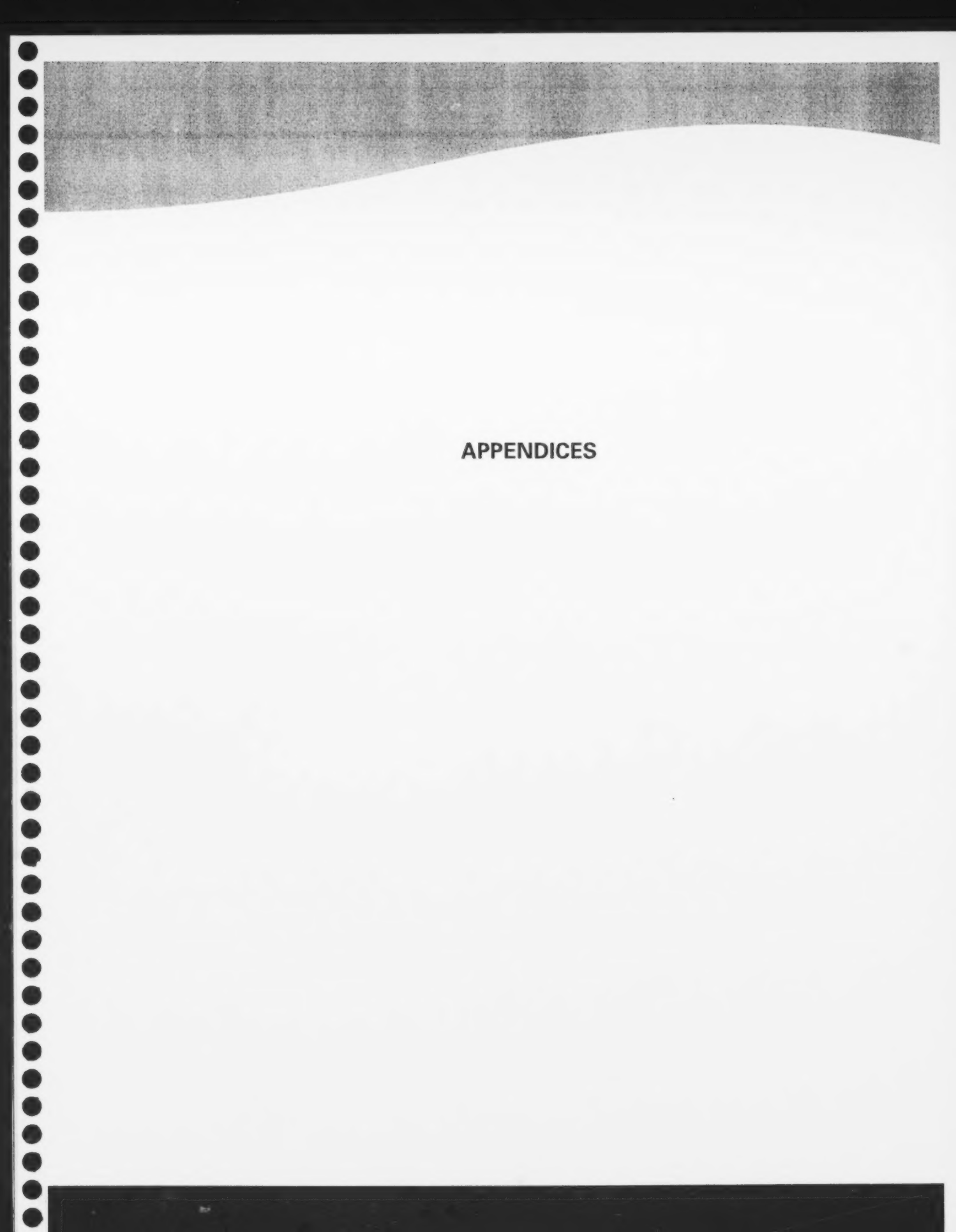
Organizational Development

The Commission plans and implements ongoing organizational improvement and staff training initiatives in order to better serve the people of Ontario. In 2006-07, Ontario Human Rights Commission staff and Commissioners participated in a two-day Race Policy Training Program in December. A number of experts and community representatives were invited to present their work and perspectives and to lead participatory workshops.

The program, designed by an internal committee, was to enhance the understanding of current issues and best practices in human rights work addressing racism and racial discrimination. The program built on introductory training provided in July 2005 upon the public release of the Commission's *Policy and Guidelines on Racism and Racial Discrimination*.

The Commission continues to provide staff with training to increase their skills and knowledge of human rights.





APPENDICES

List of Commissioners

BARBARA HALL

Chief Commissioner

Barbara Hall was appointed Chief Commissioner of the Ontario Human Rights Commission in November 2005, after 40 years as a community worker, lawyer and municipal politician. She served three terms as a city councillor, and as Toronto's mayor from 1994 to 1997. From 1998 to 2002 she headed the federal government's National Strategy on Community Safety and Crime Prevention. Ms. Hall also practised criminal and family law, was a member of the Ontario Health Ministry's Health Results Team, and lectured nationally and internationally on urban and social issues. She has a strong record of bringing diverse groups together to build healthy communities.

JEANETTE CASE

Jeanette Case is a former member of the Assessment Review Board of the Ministry of the Attorney General, where she served as a part-time adjudicator on matters relating to property assessment. For years she has worked as a conveyancer and title searcher and has conducted orientation and training of community college students in title searching. She has volunteered with Silent Voice, the Canadian Cancer Society, St. Christopher House, Meals on Wheels and the Baycrest Centre for Geriatric Care. Ms. Case served as Commissioner from April 2003 until August 2006.

PATRICK CASE

Patrick Case is the Director of the University of Guelph's Human Rights and Equity Office. A lawyer by training, his previous roles include Chair of the Canadian Race Relations Foundation, and Co-Chair of the Equality Rights Panel of the Court Challenges Program. Mr. Case teaches human rights courses at the University of Guelph and Osgoode Hall Law School. He was appointed to the Commission in November 2006.

PIERRE CHARRON

Pierre Charron is a barrister and solicitor who is senior counsel in his own firm and also president of Charron Human Resources Inc, working in the field of harassment prevention and conflict resolution. Mr. Charron is a member of the Canadian Bar Association, Law Society of Upper Canada, l'Association des juristes d'expression française, Le Club Richelieu de Rockland, the Rockland Optimist Club, the Knights of Columbus, the Chamber of Commerce and the Royal Canadian Legion.

He is also a former municipal councillor. Mr. Charron was appointed to the Commission in June 2005.

RUTH GOBA

Ruth Goba is Women's Program coordinator and staff lawyer for the Centre for Equality Rights in Accommodation (CERA). She has taught disability issues at Ryerson University, and she clerked at ARCH: A Legal Resource Centre for Persons with Disabilities. Ms. Goba also worked in India on housing and land rights with both the Habitat International Coalition and the United Nations Special Rapporteur on the Right to Adequate Housing. She was appointed to the Commission in October 2006.

KAMALA-JEAN GOPIE

Kamala-Jean Gopie is an educator with more than 30 years of experience as a teacher, librarian and education officer addressing anti-racism and ethno-cultural equity. She recently served as a member of the federal Immigration and Refugee Board. Her community service includes being President of the Board of the Urban Alliance on Race Relations. Ms. Gopie also sat on the Provincial Task Force on Race Relations and Policing, the City of Toronto Mayor's Committee on Race and Ethnic Relations and received the Order of Ontario. She was appointed to the Commission in October 2006.

ALANA KLEIN

Alana Klein is a Senior Policy Analyst with the Canadian HIV/AIDS Legal Network. She is a former lecturer and Associate-in-Law at Columbia University. Previously she was Law Clerk to Justice Louise Arbour at the Supreme Court of Canada and a volunteer at the Chez Doris Day Shelter for Women in Montreal. She was appointed to the Commission in September 2006.

VIVIAN JARVIS

Vivian Jarvis is a founding member and past-president of her local chapter of the Canadian Mental Health Association. She has served as president of the Women's Auxiliary at Stratford General Hospital, Neighbourlink, and conducted pastoral prison visitations in Ottawa and Hamilton and as Warden of her Church. Ms. Jarvis is a former City Councillor for Stratford and has worked in the Constituency Offices of MPs and MPPs. She has also stood for election to the Ontario Legislature. Ms. Jarvis served as Commissioner from April 2003 to August 2006.

RAJA KHOURI

Raja G. Khouri is managing consultant at The Knowledge Centre, specializing in organizational effectiveness, community development and human resources. He is former president of the Canadian Arab Federation where he advocated against discrimination and the erosion of civil liberties. Mr. Khouri directed a study of the Canadian Arab community and authored the book *Arabs in Canada: Post 9/11*. He has chaired conferences, given lectures and media interviews, and written commentaries in a variety of Canadian dailies and magazines. Mr. Khouri completed an appointment to the Hate Crimes Community Working Group before being appointed to the Commission in September 2006.

FERNAND LALONDE

Fernand Lalonde retired from the federal public service in 2001 after serving in many roles including General Secretary of the National Joint Council, Executive Director of Appeals and Investigations for the Public Service Commission of Canada, and Director of Personnel Services, Parks Canada. Mr. Lalonde is a former President of the Canadian Public Personnel Management Association, and is currently a consultant providing services in union-management relations and dispute resolution. He was appointed to the Commission in May 2005.

EVANGELISTA (IVAN) OLIVEIRA

Mr. Oliveira is a realtor and educator who has been with the Brampton Real Estate Board for over 25 years, chairing many of its committees and serving as the Board's president in 1987. He is the founder of the Portuguese Community School of Brampton where he supervises and implements curriculum. Mr. Oliveira is also a part-time adjudicator with the Assessment Review Board of the Ministry of the Attorney General. Mr. Oliveira was awarded the 2002 Queen's Golden Jubilee Medal. He served as Commissioner from April 2003 until August 2006, and as Interim Chief Commissioner in October and November 2005.

CHRISTIANE RABIER

Christiane Rabier is currently Chair of the Department of Political Science and Vice-Dean of Social Sciences and Humanities at Laurentian University in Sudbury. Ms. Rabier is active within the francophone community in Sudbury and has worked on a program for francophone women to attend post secondary studies. She served as a consultant with TV Ontario on Continuing Education, and as a volunteer with Canada's Special Olympics in 1998 and Operation Red Nose in 1999. Ms. Rabier was appointed to the Commission in April 1999.

GHULAM ABBAS SAJAN

Ghulam Abbas Sajjan served as a senior management auditor with the Management Board Secretariat of Ontario and was awarded a "Lifetime Achievement Award" in 2005. Previously, he was employed by KPMG in Uganda and the United Kingdom. An active member of the Shi'a Islamic Community, he was president of the Jaffari Islamic Centre and currently, amongst many other involvements, is involved with Mosaic Interfaith Group, Markham Race Relations Committee and Jaffari Islamic Housing Corporation. In 2001, he was honoured with a Government of Canada award for outstanding service and contribution as a volunteer. Mr. Sajjan was appointed to the Commission in May 2005.

REGINALD STACKHOUSE

Prolific author of books and articles, Dr. Stackhouse is Principal Emeritus and research professor at Wycliffe College, University of Toronto. A former M.P., Dr. Stackhouse served in the House of Commons, chairing the Standing Committee on Human Rights. He was a Canadian representative to the United Nations General Assembly and a delegate to the United Nations Human Rights and Refugee Committee. He also served as a Commissioner with the Canadian Human Rights Commission, and received the Queen's Golden Jubilee Medal in 2002. Dr. Stackhouse served as Commissioner from April 2003 until August 2006.

BHAGAT TAGGAR

Bhagat Taggar is a Chartered (UK) and Professional (Ontario) Engineer with diverse international community experience. He served as a vice chair of race relations, and a city and regional Councillor in England, and as an Engineer in Zimbabwe. In Canada, he was the chairperson of Panorama India, Lion's club member, Professor of Engineering at Centennial College and a business owner. Mr. Taggar was appointed by the Governor General of Canada (1996) as chairperson of the Employment Insurance Board for the Ontario regional division (Scarborough). He was awarded the Queen's Golden Jubilee Medal for community service 2002. Mr. Taggar was appointed to the Commission in May 2005.

RICHARD THÉBERGE

Richard Théberge is a lawyer by training, a policy analyst and accessibility consultant. Previously with the federal government, he has analyzed and developed policies in connection with business and corporate law. He has volunteered with youth and disability communities and currently serves as President of the Ottawa Independent Living Resource Centre.

Mr. Théberge has been recognized as a patron of deaf youth by the Jules Leger Centre in Ottawa, and was awarded for his years of work with the Canadian Council of Independent Laboratories. He was appointed to the Commission in February 2002.

MAGGIE WENTE

Maggie Wente is a lawyer with Olthius Kleer Townshend, representing First Nations and Band Councils. She has also worked with the Ontario Federation of Indian Friendship Centres and the University of Toronto Community Legal Clinic. Currently she is a Board member of the Aboriginal Legal Services of Toronto and formerly Board Co-Chair of the Women's Counselling, Referral and Education Centre. She is a member of both the Canadian Bar Association and the Indigenous Bar Association. She was appointed to the Commission in October 2006.

ALBERT WIGGAN

Albert Wiggan has been a Chef and business owner for over 20 years and has received several Community Service Awards. He is a frequent speaker to young people at secondary schools on behalf of literacy and people with learning disabilities. He was appointed to the Commission in September 2006.

Table 1: New Complaints Filed by Social Area and Grounds Cited
(Total = 2337)

	Percent (%) of All Complaints Filed	Percent (%) of Grounds Cited	Total Grounds ¹	Vocational Associations	Services	Employment	Contracts	Accommodation
Age	9.41	5.03	220	4	27	181		8
Ancestry	6.25	3.34	146	1	26	115		4
Association	0.81	0.43	19		4	13		2
Breach of Settlement	0.64	0.34	15	2	3	10		
Citizenship	0.98	0.53	23		6	15		2
Creed	4.58	2.45	107	2	23	80		2
Disability	56.31	30.09	1316	20	249	1014	4	29
Ethnic Origin	14.16	7.57	331	5	52	267	1	6
Family Status	6.55	3.50	153	1	16	96		40
Marital Status	3.04	1.62	71	1	12	51		7
Place of Origin	9.84	5.26	230	3	33	186		8
Public Assistance	3.25	1.74	76		60	3		13
Race & Colour	35.82	19.14	837	17	136	659	3	22
Record of Offences	0.68	0.37	16	2	3	11		
Reprisal	10.06	5.37	235	4	20	207	1	3
Sex ²	12.11	6.47	283	3	35	229	2	14
Sexual Harassment	9.71	5.19	227		5	218	1	3
Sexual Orientation	2.91	1.55	68		14	51		3
Sum of Categories		100	4373	65	724	3406	12	166
Total Complaints Per Social Area			2337	28	393	1820	7	89
Percent (%) of all Complaints Filed			100.00	1.20	16.82	77.88	0.30	3.81

¹Because complaints can involve multiple grounds, the sum by grounds exceeds the total for all complaints filed, and the corresponding percentages of total complaints exceed 100%.

²"Sex" includes pregnancy, breastfeeding, and gender identity.

Table 1: New Complaints Filed by Social Area and Grounds Cited
(Total = 2337)

	Percent (%) of All Complaints Filed	Percent (%) of Grounds Cited	Total Grounds ¹	Vocational Associations	Services	Employment	Contracts	Accommodation
Age	9.41	5.03	220	4	27	181		8
Ancestry	6.25	3.34	146	1	26	115		4
Association	0.81	0.43	19		4	13		2
Breach of Settlement	0.64	0.34	15	2	3	10		
Citizenship	0.98	0.53	23		6	15		2
Creed	4.58	2.45	107	2	23	80		2
Disability	14.16	30.09	1316	20	249	1014	4	29
Ethnic Origin	14.16	7.57	331	5	52	267	1	6
Family Status	6.55	3.50	153	1	16	96		40
Marital Status	3.04	1.62	71	1	12	51		7
Place of Origin	9.84	5.26	230	3	33	186		8
Public Assistance	3.25	1.74	76		60	3		13
Race & Colour	35.82	19.14	837	17	136	659	3	22
Record of Offences	0.68	0.37	16	2	3	11		
Reprisal	10.06	5.37	235	4	20	207	1	3
Sex ²	12.11	6.47	283	3	35	229	2	14
Sexual Harassment	9.71	5.19	227		5	218	1	3
Sexual Orientation	2.91	1.55	68		14	51		3
Sum of Categories		100	4373	65	724	3406	12	166
Total Complaints Per Social Area			2337	28	393	1820	7	89
Percent (%) of all Complaints Filed			100.00	1.20	16.82	77.88	0.30	3.81

¹Because complaints can involve multiple grounds, the sum by grounds exceeds the total for all complaints filed, and the corresponding percentages of total complaints exceed 100%.

²Sex² includes pregnancy, breastfeeding, and gender identity.

Table 2: Monetary Damages in Settlements by Ground

Ground	Mediated			Conciliated			Total Cases Settled		
	Cases	Monetary Damages	Average	Cases	Monetary Damages	Average	Cases	Monetary Damages	Average
Age	33	\$274,013.00	\$8,303.42	13	\$34,700.00	\$2,669.23	46	\$308,713.00	\$6,711.15
Ancestry	37	\$286,690.35	\$7,748.39	16	\$35,920.00	\$2,245.00	53	\$322,610.35	\$6,086.99
Association	9	\$66,000.00	\$7,333.33	3	\$6,000.00	\$2,000.00	12	\$72,000.00	\$6,000.00
Citizenship	2	\$16,400.00	\$8,200.00	3	\$21,700.00	\$7,233.33	5	\$38,100.00	\$7,620.00
Creed	29	\$149,750.00	\$5,163.79	5	\$15,300.00	\$3,060.00	34	\$165,050.00	\$4,854.41
Disability	339	\$2,839,843.54	\$8,377.12	110	\$744,952.74	\$6,772.30	449	\$3,584,796.28	\$7,983.96
Ethnic Origin	74	\$626,942.88	\$8,472.20	17	\$108,445.40	\$6,379.14	91	\$735,388.28	\$8,081.19
Family Status	30	\$174,827.50	\$5,827.58	11	\$32,750.00	\$2,977.27	41	\$207,577.50	\$5,062.87
Marital Status	14	\$75,100.00	\$5,364.29	7	\$23,000.00	\$3,285.71	21	\$98,100.00	\$4,671.43
Place of Origin	52	\$432,235.99	\$8,312.23	20	\$87,426.86	\$4,371.34	72	\$519,662.85	\$7,217.54
Public Assistance	1	\$165.00	\$165.00	1	\$1,500.00	\$1,500.00	2	\$1,665.00	\$832.50
Race & Colour	167	\$1,284,395.96	\$7,690.99	57	\$485,013.57	\$8,509.01	224	\$1,769,409.53	\$7,899.15
Reprisal	83	\$734,760.84	\$8,852.54	19	\$64,000.00	\$3,368.42	102	\$798,760.84	\$7,830.99
Sex ¹	147	\$885,834.34	\$6,026.08	51	\$250,550.00	\$4,912.75	198	\$1,136,384.34	\$5,739.31
Sexual Harassment	40	\$177,420.84	\$4,435.52	18	\$90,700.00	\$5,038.89	58	\$268,120.84	\$4,622.77
Sexual Orientation	25	\$218,599.23	\$8,743.97	4	\$25,000.00	\$6,250.00	29	\$243,599.23	\$8,399.97
Total for All Grounds ²	1082	N/A	N/A	355	N/A	N/A	1437	N/A	N/A
Total Cases	514	\$3,731,291.58	\$7,259.32	184	\$1,502,324.47	\$8,164.81	698	\$5,233,616.05	\$7,498.02

¹"Sex" includes pregnancy, breastfeeding, and gender identity.²Because complaints can involve multiple grounds, the sum by grounds exceeds the total for all complaints filed, and the corresponding percentages of total complaints exceed 100%.

Table 3: Cases Completed or Referred, by Disposition and Grounds
(Total = 2118)

	Age	Ancestry	Association	Breach of Settlement	Citizenship	Creed	Disability	Ethnic Origin	Family Status	Marital Status	Place of Origin	Public Assistance	Race & Colour	Record of Offences	Reprisal	Sex ⁴	Sexual Harassment	Sexual Orientation	Sum of Categories	Total for All Complaints	Percentage of all Complaints (%)
	4.75	3.58	0.55	0.30	0.53	2.58	28.75	7.25	2.53	1.45	4.93	0.50	16.58	0.15	6.55	15.53	1.90	1.63	100.00		Percentage (%)
	190	143	22	12	21	103	1150	290	101	58	197	20	663	6	262	621	76	65	4000	2118	100.00
	33	16	5	2		8	238	43	23	7	17	11	103	4	34	107	5	11	667	391	18.46
	71	49	5	2	6	51	504	110	47	22	83	1	281	1	112	262	25	28	1660	898	42.40
	37	26	1	4		18	193	43	10	14	31	2	81		42	121	18	16	657	349	16.48
	14	16	5	1	6	8	58	26	10	5	19	2	50		26	50	13	3	312	140 ²	6.61
	23	14		2	3	9	78	29	6	7	13	3	53	1	24	31	1	3	300	151	7.13
	12	22	6	1	6	9	79	39	5	3	34	1	95		24	50	14	4	404	189	8.92
	Dismissed on the merits (s. 36) ¹																				
	Dismissed on preliminary objections (Sec. 34)																				
	Referred to Human Rights Tribunal																				
	Resolved																				
	Settled																				
	Withdrawn																				
	Total ³																				

¹Complaints dismissed under section 36 of the *Code* include cases where the evidence did not warrant a hearing, or the procedure was not appropriate. This includes 6 cases (less than 0.5%) that were closed by the Commission that were dismissed because the complainant did not participate in the Commission's investigation or the Commission was unable to contact the complainant.

²140 complaints were referred to the Human Rights Tribunal of Ontario under section 36 of the *Code*. A further 3 complaints which had previously been closed by the Commission, were referred to the HRTO after reconsideration under section 37 of the *Code*.

³Because complaints can involve multiple grounds, the sum by grounds exceeds the total for all complaints filed.

⁴"Sex" includes pregnancy, breastfeeding, and gender identity.

Table 3: Cases Completed or Referred, by Disposition and Grounds
(Total = 2118)

Percentage of all Complaints (%)	Total for All Complaints	Sum of Categories	Sexual Orientation	Sexual Harassment	Sex ¹	Reprisal	Record of Offences	Race & Colour	Public Assistance	Place of Origin	Marital Status	Family Status	Ethnic Origin	Disability	Creed	Citizenship	Breach of Settlement	Association	Ancestry	Age	
		100.00	1.63	1.90	15.53	6.55	0.15	16.58	0.50	4.93	1.45	2.53	7.25	28.75	2.58	0.53	0.30	0.55	3.58	4.75	Percentage (%)
100.00	2118	4000	65	76	621	262	6	663	20	197	58	101	290	1150	103	21	12	22	143	190	Total ³
18.46	391	667	11	5	107	34	4	103	11	17	7	23	43	238	8		2	5	16	33	Withdrawn
42.40	898	1660	28	25	262	112	1	281	1	83	22	47	110	504	51	6	2	5	49	71	Settled
16.48	349	657	16	18	121	42		81	2	31	14	10	43	193	18		4	1	26	37	Resolved
6.61	140 ³	312	3	13	50	26		50	2	19	5	10	26	58	8	6	1	5	16	14	Referred to Human Rights Tribunal
7.13	151	300	3	1	31	24	1	53	3	13	7	6	29	78	9	3	2		14	23	Dismissed on preliminary objections (Sec. 34)
8.92	189	404	4	14	50	24		95	1	34	3	5	39	79	9	6	1	6	22	12	Dismissed on the merits (s. 36)

¹Complaints dismissed under section 36 of the Code include cases where the evidence did not warrant a hearing, or the procedure was not appropriate. This includes 6 cases (less than 0.5%) that were closed by the Commission that were dismissed because the complainant did not participate in the Commission's investigation or the Commission was unable to contact the complainant.

²140 complaints were referred to the Human Rights Tribunal of Ontario under section 36 of the Code. A further 3 complaints, which had previously been filed by the Commission, were referred to the HRTO after reconsideration under section 37 of the Code.

³Because complaints can involve multiple grounds, the sum by grounds exceeds the total for all complaints filed.

⁴"Sex" includes pregnancy, breastfeeding, and gender identity.

Table 4: Cases Completed or Referred, by Disposition and Social Area
(Total = 2 118)

Withdrawn by the Complainant ¹	12	1	320	54	4	391	18.46
Settled by the Commission	34	1	769	92	2	898	42.40
Resolved between Parties	15		279	48	7	349	16.48
Dismissed based on Preliminary Objections (s.34) ²	7	2	111	27	4	151	7.13
Referred to Human Rights Tribunal (s. 36)	8		95	37		140 ³	6.61
Dismissed on the merits (s. 36) ⁴	6	1	137	40	5	189	8.92
Total	82	5	1 711	298	22	2 118	100
Percentage (%)	3.87	0.24	80.78	14.07	1.04	100	
	Accommodation	Contract	Employment	Services	Vocational Associations	Sum of Categories	Percentage of all complaints (%)

¹Some as a result of a term of settlement.

²These cases were dismissed after a Commission decision based on written submissions.

³140 complaints were referred to the Human Rights Tribunal of Ontario under section 36 of the *Code*. A further 3 complaints, which had previously been closed by the Commission, were referred to the HRTO after reconsideration under section 37 of the *Code*.

⁴Includes cases where the evidence did not warrant a hearing, the procedure was not appropriate, or, in 6 cases (less than 0.5%), those where the complainant did not participate in the Commission's investigation or the Commission was unable to contact the complainant.

Table 4: Cases Completed or Referred, by Disposition and Social Area
(Total = 2118)

Withdrawn by the Complainant ¹	12	1	320	54	4	391	18.46
Settled by the Commission	34	1	769	92	2	898	42.40
Resolved between Parties	15		279	48	7	349	16.48
Dismissed based on Preliminary Objections (s.34) ²	7	2	111	27	4	151	7.13
Referred to Human Rights Tribunal (s. 36)	8		95	37		140 ³	6.61
Dismissed on the merits (s. 36) ⁴	6	1	137	40	5	189	8.92
Total	82	5	1711	298	22	2118	100
Percentage (%)	3.87	0.24	80.78	14.07	1.04	100	
	Accommodation	Contract	Employment	Services	Vocational Associations	Sum of Categories	Percentage of all complaints (%)

¹Some as a result of a term of settlement.

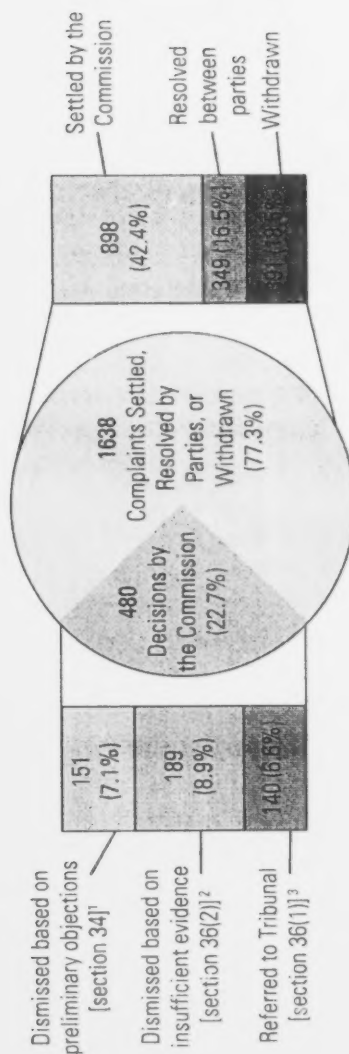
²These cases were dismissed after a Commission decision based on written submissions.

³140 complaints were referred to the Human Rights Tribunal of Ontario under section 36 of the *Code*. A further 3 complaints, which had previously been closed by the Commission, were referred to the HRTO after reconsideration under section 37 of the *Code*.

⁴Includes cases where the evidence did not warrant a hearing, the procedure was not appropriate, or, in 6 cases (less than 0.5%), those where the complainant did not participate in the Commission's investigation or the Commission was unable to contact the complainant.

Cases Completed or Referred by the Commission 2006-2007

(Total = 2118)



¹These cases were dismissed after a Commission decision based on written submissions.

²Complaints dismissed under section 36(2) of the Code include cases where the evidence did not warrant a hearing, or the procedure was not appropriate. Also included are the 6 cases (less than 0.5%) where the complainant did not participate in the Commission's investigation or the Commission was unable to contact the complainant.

³140 complaints were referred to the Human Rights Tribunal of Ontario (Tribunal) under section 36(1) of the Code. A further 3 complaints, which had previously been closed by the Commission, were referred to the Tribunal after reconsideration under section 37 of the Code.

*Cases Completed or Referred by the Commission
2006-2007*

(Total = 2,118)



Case Summary Highlights

The following are highlights of some of the significant settlements, decisions and court cases over the past year in which the Commission was involved. Important public interest remedies were sought and obtained by the Commission in these cases.

Commission Settlements

Nursing and Discrimination based on Colour

Commission staff mediated a complaint containing allegations of discrimination based on colour against an organization specializing in nursing outreach. In this complaint, the complainant, who identifies as a Brown person, alleged that she was treated unequally and subjected to harassment in her employment, which ultimately caused her to leave her position.

In settling the complaint, the corporate respondent agreed to write a letter of regret to the complainant, provide a letter of reference, and to modify her record of Employment.

The corporate respondent also committed to a number of public interest remedies, including:

- providing staff education
- incorporating a component on discrimination and harassment in training for new employees and management.
- disseminating links to its Discrimination and Harassment Policy, Human Rights Policy, and Grievance Policy and Procedure, to all staff across Ontario
- providing its management and supervisory staff with a copy of the Commission's *Policy and Guidelines on Disability and the Duty to Accommodate*

School Board

Commission staff conciliated a case concerning allegations of discrimination based on ancestry, disability and race against a school board. The complainant's litigation guardians indicated that the complainant experienced discrimination at school based on his Aboriginal heritage, and stated that he was subjected to unfair discipline under the "safe schools" provisions of the *Education Act* for behaviour that was directly related to his disability.

This settlement, facilitated by the Commission, integrated culturally-specific personal and public interest remedies. The school board and the family agreed to participate in a Talking Circle, and to engage with an Aboriginal youth counsellor to mediate issues between the family and the school as they arose.

The school board agreed to take into account the recommendations of medical specialists in determining any disciplinary consequences for the complainant. Board staff were given permission to consult with medical specialists about the complainant's accommodation needs, and the board invited the family to collaborate in the accommodation process on an ongoing basis through case conferences and consultations with the principal. Other personal remedies included a payment for extra-curricular activities and an investment into a Canada Savings Bond.

Public interest remedies included the board's agreement to review its race and ethno-cultural policy and the anti-racism component of its various bullying programs and curriculum, and written assurance that it will continue to ensure that its approach to suspensions and expulsions takes into account the human rights of students in accordance with the *Code*, and will continue to take into account mitigating factors.

Decisions at the Human Rights Tribunal of Ontario

Renata Braithwaite and Robert Illingworth v. Attorney General for Ontario and Chief Coroner of Ontario (Tribunal Decision)

Renata Braithwaite's mother and Robert Illingworth's brother died while they were being involuntarily detained in psychiatric facilities. Requests that the Coroner conduct inquests into these deaths were denied. Under s.10(2) of the *Coroners Act* the Coroner has a discretion to decide whether to order an inquest into the death of an involuntary patient in a designated psychiatric facility. Where a person dies in prison, however, the Coroner must hold an inquest. He has no discretion to refuse to do so.

The Tribunal held that s.10(2) violated the *Human Rights Code* because under s.10(4) of the *Coroners Act*, members of a group comparable to involuntary psychiatric patients, prisoners, were automatically given an inquest upon death. The families of prisoners were given the right to know how their loved ones died. In contrast, the families of patients in psychiatric facilities, for many of whom the loss of liberty is similar, were denied the finality and closure that an inquest brings.

The Tribunal ordered that s.10(2) of the *Coroners Act* not be applied in this case. It directed the Chief Coroner to hold inquests into these two deaths and awarded \$5,000 in damages to the family members.

The Attorney General and the Chief Coroner have appealed this decision to the Divisional Court.

Rosalyn Forrester vs. Regional Municipality of Peel Police Services Board (Tribunal Decision)

Ms. Forrester was strip-searched by Peel Police on several separate occasions. As a pre-operative transsexual woman she repeatedly asked to have female officers conduct these searches, but her requests were denied. Peel Police policy at the time required a male officer be involved in the search because the complainant had not yet had sex reassignment surgery.

Finding the previous policy discriminatory, the Tribunal ordered that a transsexual detainee who is going to be strip-searched must be given three options: the use of male officers only; the use of female officers only; or a split search involving both. It provided direction on how such searches should be conducted, including a requirement that the officer-in-charge be informed and authorize the strip search. Direction was also given on how to resolve the situation where an officer has serious reason to doubt a detainee's self-identification as a transsexual person. The Tribunal order also states that officers are not allowed to "opt out" of performing strip-searches of a transsexual person except in limited circumstances where the officer has significant *Human Rights Code* or *Charter of Rights and Freedoms* interests of his or her own to protect. Finally, the order requires Peel Police to produce a training video on transsexuality for all members of its force, in conjunction with experts, and with input from the transsexual community. The Commission must approve the video prior to its release.

Michelle Hogan, Martine Stonehouse, A.B. and Andy McDonald v. Her Majesty the Queen in Right of Ontario as represented by the Minister of Health and Long-Term Care (Tribunal Decision)

Before October 1, 1998, the provincial government provided public funding for sex reassignment surgery to persons who were approved for that surgery by the Gender Identity Clinic (the "Clinic") at what is now

the Centre for Addiction and Mental Health ("CAMH"). The Clinic would grant its approval if satisfied that, among other things, the person had successfully completed a real-life test by living publicly in the desired gender role for two or more years.

Effective October 1, 1998, the government removed public funding for sex reassignment surgery for all persons who had not already received Clinic approvals for surgery.

Four complainants who received Clinic approvals for sex reassignment surgery after October 1, 1998, challenged the government's decision to remove public funding. The Commission and the complainants argued before a three-member panel of the Tribunal that the government's decision to remove funding amounted to discrimination with respect to services because of sex and/or disability.

A majority of the panel held that the government's removal of public funding for sex reassignment surgery was not itself discriminatory. However, it held that the government did discriminate on the basis of sex and disability against persons who had started medically-supervised transitions before October 1, 1998, and who received approvals for surgery from the Clinic within six years of having started their transitions. These persons should have received public funding for surgery, to allow them to complete the gender transitions they had begun at a time when public funding for surgery was still available.

Applying these criteria, the Tribunal majority held that three complainants had been subjected to discrimination, and ordered the government to provide them with funding for surgery, and with general damages ranging from \$25,000 to \$35,000 per person.

One dissenting member of the Tribunal would have held that the government's decision to remove public funding for sex reassignment surgery was discriminatory, arbitrary, reckless and an abuse of power. She would have ordered the government to fund sex reassignment surgery for all four complainants, since all four met the criteria for funding that had existed prior to October 1, 1998.

The Commission has filed an appeal to the Divisional Court.

Eleanor Iness v. Caroline Co-operative Homes Inc., Canada Mortgage and Housing Corporation (Tribunal Decision)

Until 1994, Caroline Co-operative Homes Inc. ("Caroline Co-op") had a formula for setting tenants' rents at 25% of a tenant's income. In May of 1994, Canada Mortgage and Housing Corporation ("CMHC") did a review of Caroline Co-op, and advised Caroline Co-op that the Co-op was not setting rents as called for in the agreement between Caroline Co-op and CMHC.

Eleanor Iness ("Iness") moved into the Caroline Co-op in 1981. Before January 1, 1995, Iness' rent was calculated as a percentage of her monthly income, as was the rent for all tenants whose rents were geared to income. Effective January 1, 1995, for tenants in receipt of social assistance benefits, including Iness, Caroline Co-op set the rent according to the maximum available shelter allowance that each was eligible to receive. Before this, Iness was able to receive a shelter allowance that covered not only her rent, but also her utilities and insurance, but as a result of the 1995 change, she could no longer "add" her utilities and insurance costs to her rent. The Tribunal found that the Co-op ought to have set Iness' rent so as to allow her to meet her rent, hydro costs and insurance costs out of the shelter component of her benefit. It made the following orders with respect to the Co-op's future practice:

- Set the housing charge for its members who are in receipt of public assistance in such a way that they may pay the sum of their housing charge, hydro costs and insurance costs out of the amount they receive as the shelter component of their public assistance benefits.
- Respect the dignity of its members who are in receipt of public assistance by treating their source of income in the same way they would if their income were derived from paid employment.
- Refrain from having unauthorized direct dealings with the social benefits' authorities to discuss the quantum of benefits pertaining to housing available to persons in receipt of public assistance.

The case has been appealed by the Co-op to the Divisional Court.

Clive R. Stephens and Joseph O. Symister v. Lynx Industries Inc., et al. (Tribunal Further Decision)

This decision dealt with a request by the Commission that the Tribunal reconsider its earlier decision ordering that the Commission pay costs, rendered in an earlier *Stephens* decision of November 7, 2005 (2005 HRTO 47). The Tribunal found that in this particular case, the failure to have the parties exchange written submissions (or otherwise exchange arguments) beforehand, coupled with the one-day timeframe for the hearing which was limited to submissions only, and no opportunity for the parties to provide oral evidence, made it difficult, if not impossible, for the parties to know the case they were expected to meet at the hearing and to respond adequately to it. Accordingly, the Tribunal was able to reopen its own proceeding since there had been a breach of natural justice, and vitiate the earlier decision.

Michael McKinnon v. Her Majesty the Queen in Right of Ontario (Ministry of Correctional Services), and Geswaldo, Simpson, James and Hume (Tribunal Further Decision)

This is the third major decision (the previous two being in 1998 and 2002) involving a finding of significant racism in the province's jails. In this most recent decision the Tribunal ordered further remedies in an effort to implement its earlier orders.

Commission counsel made extensive submissions to the Tribunal regarding the urgent need for training to take place amongst all staff members. The Tribunal made a number of orders, including:

- a requirement that an evaluation be done to determine if there is a need for an Aboriginal issues co-ordinator,
- clarifying the types of recommendations that can be made by external investigators looking into discrimination in the prisons,
- creation of a province-wide tracking system of discrimination complaints
- importantly, requiring that the Ministry ensure that its managers and other employees participate in, and comply with, the requirements of training programs and that such participation shall be enforced by appropriate action, involving discipline up to and including removal from positions of power and discharge.

Arzem, et al v. Her Majesty the Queen in Right of Ontario (as represented by the Minister of Community and Social Services, the Minister of Education, and the Minister of Children and Youth Services) (Tribunal Interim Decision)

Between August 12, 2003 and December 15, 2005, the Commission referred 245 cases to the Tribunal. All complainants are minors who are afflicted with Pervasive Developmental Disorders, which includes Autism Spectrum Disorder ("autism"), and Asperger's Disorder. The Commission and the complainants allege that they had been subjected to discrimination in services because of disability, in that services for these disorders are not provided after the age of six. The definition of "age" in subsection 10(1) of the *Code* defines age to mean "an age that is eighteen years or more".

This was a decision on a motion under the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. The Tribunal granted the motion and, in an extensive and far-reaching decision, held that for the purpose of these proceedings—the definition of "age" in subsection 10(1) of the Ontario *Human Rights Code*, infringes subsection 15(1) of the *Charter* and that the limit on the right cannot be demonstrably justified in a free and democratic society as required by section 1 of the *Charter*.

Settlements at the Human Rights Tribunal of Ontario

Because the Commission has carriage of the complaint at the Tribunal, settlements almost invariably involve the inclusion of strong public interest remedies. Since the Commission must sign the Minutes of Settlement, it can negotiate for these remedies, particularly in cases that may initially appear to affect only the individual, but which, in fact, have a broader public interest component. Under the terms of each of these settlements, there was no admission of liability, nor was there a withdrawal of the allegations.

Nadia Abel, Lee Middleton, Christa Provo & Rob Provo v. Royal Steter Ltd. and Cosby (Tribunal Settlement)

The four complainants went to a Burger King location in Niagara Falls in January 2002. They alleged that, while they waited in line to make an order, the security guard on duty, without any valid reason, told them that they had to leave the restaurant. After they questioned him, the

situation escalated and it was alleged that the complainants and two of their friends were ultimately all made to leave the restaurant. The complainants claimed that they were the only black customers out of over 40 persons at the restaurant at the time and that security guard targeted them because they were black. They also allege that subsequent complaints to Burger King management were not taken seriously.

Royal Steter Ltd. agreed to pay compensation to each of the complainants. More importantly, the Commission sought and obtained a number of public interest remedies designed to address future behaviour. Royal Steter Ltd. agreed to require that all security companies, currently retained or who bid for contracts, must train their officers on human rights and racial profiling, and acknowledge an obligation by the security company and its officers to comply with human rights legislation. Failure to do so could result in the termination of the contract between the corporate respondent and the security company.

Royal Steter Ltd. also agreed to establish a clear customer complaint policy that is posted at the Burger King location involved in this case. That policy, as posted, shall identify a designated manager or other representative as the contact person for a complaint. It agreed to develop and implement a written anti-discrimination and anti-harassment policy by March 1, 2007. The policy addresses employee responsibilities under the *Code* in dealing with the public, and discusses the phenomenon of racial profiling. Royal Steter Ltd. will provide copies of the policy to all current and future employees and post it in a prominent location accessible to all employees. It will also provide human rights training to all current and future managers, and ensure that future training includes a discussion of the policy.

Nafis Anwar, Fatin Nasir, Jamil Malik, Nazir Sheikh, Muhammad Tariq, v. Choice Taxi Inc., Leishman, McMurray, Thompson, Leishman, Blanchard, Brunet, Duperron, Vervoort, Ayotte, Jerou, St. Denis, Simpson, Anderson, Menzies, Nakic, Huygen, Sauvé, St. Denis, Lalonde, MacInnes (Tribunal Settlement)

This is a systemic case involving five South Asian cab owner/drivers who allege that the respondents marketed themselves as an all-white taxi company and only allowed white, Canadian-born owners/drives to join them. The complainants further allege that the respondents' marketing and hiring practices have incited members of the public to discriminate against South Asian taxi drivers which has led to harassment and a poisoned work environment.

Some compensation was provided to the complainants. More importantly, Choice Taxi has agreed to provide a letter of offer to all South Asian taxi license owners, who receive dispatch service from it and who are currently non-shareholders, to become equal shareholders of the corporate respondent. Choice Taxi has agreed to develop and implement an Equity policy and an Anti-Racism policy. It has agreed to place an advertisement in the Cornwall Standard-Freeholder that clearly indicates that Choice Taxi is an "equal opportunity employer and encourages applications for owners, drivers, dispatchers and employees or contractors from qualified Aboriginal people, people with disabilities, racialized persons and women" and to include the same language on all job postings. It will also provide training on the aforementioned anti-racism and equity policies and to retain a human rights consultant to assist them in the development of the policies and training.

Kimberly Altenburg, Kimberly Brehm, Meenakshi Chail, Kathy Delarge, Sharon Dunbar, Irene Hein, Jacqueline Herold, Jean Hower, Theresa Kaufman, Betty Knott, Narinjan Lamba, Penny Lang, Arlene Lupton, Judy Maerten, Vicki McMahon, Genevieve Phillips, Cathy Riddell, Sandra Rollerman, Virginia Schlotzhauer, Lynda Swan, Sheila Thomas, Colleen Tiemens, Debbie Tulloch, Linda Van Arkel, Doreen Waldron. v. Johnson Controls Limited (Partnership) and Johnson Control Inc. (Tribunal Settlement)

The complainants were all formerly employed with Johnson Controls, a large corporation, at their Stratford Plant location (the "Plant"), until its closure on December 14, 2001. They allege discrimination based on disability in relation to their pension benefits, which were set out in an agreement between Johnson Controls and the union. The agreement allowed employees to apply for early retirement, prior to age 65, if they: (1) had more than 30 years of service, regardless of age; (2) were between 60 and 64 and had 10 years or more of service, and (3) were either permanently or totally disabled and had 10 years or more of service.

In anticipation of the final closure of the Plant, Johnson Controls and the union negotiated a closure agreement, which included a term that allowed able-bodied employees in the first category to receive an early retirement pension and benefits after the plant closure date. Employees with 30 or more years of service did not have to formally apply for early retirement prior to the Plant closure date. They could make that election, after the Plant closed, if they chose to retire. However, the parties did not negotiate a similar provision in the closure agreement for employees in the second and third categories.

On December 11, 2001, employees of the Plant received a notice with respect to the pension windup, which did not include a warning to those in the second and third categories that they needed to make an application for a pension prior to the Plant's closure on December 14, 2001. In fact, most of the disabled workers were off work on extended disability benefits and/or workplace safety and insurance benefits. They were not aware of the need to make their early retirement applications prior to Plant closure. Consequently they made their applications after the Plant closure date.

Johnson Controls granted an indulgence and extended the right to apply for early retirement after closure date to employees that fell within the second category and employees who were very close to 30 years of service, (between 27 to 29 years). However, the disabled employees in the third category did not receive this extension.

Under the settlement, negotiated by Commission counsel, the closing agreement will be amended to allow the complainants to apply for pension and retiree health care benefits with different options, including a provision for now deceased employees. Johnson Controls also acknowledged its obligations to keep disabled employees fully advised of their rights and entitlements to any and all changes with respect to their employment related benefits, specifically with respect to retirement health care benefits and pension benefits. This extends to employees not actively employed but absent from the workplace on account of sick leave, WSIB, LTIP and /or any other disability related paid or unpaid leave.

Gurcharan Dran v. Paramount Canada's Wonderland Inc. (Tribunal Settlement)

Gurcharan Dran is Sikh and as part of his religious beliefs he is required to wear a turban. On July 21, 2001, he bought tickets for a go-kart track ride at Paramount Canada's Wonderland. However, he was not allowed on the ride as regulations under the *Technical Standards and Safety Act*, 2000 require all patrons to wear a helmet.

Canada's Wonderland stated that they would like to accommodate the individual requirements of patrons wearing a turban or other religious headgear, but they are currently statutorily required to mandate that all persons wear helmets when operating a go-kart.

Canada's Wonderland agreed to pay some compensation to Mr. Dran. More importantly, it agreed to request a variance from the Director of the Technical Standards & Safety Authority (the "TSSA") and an exemption from the responsible Minister to allow Sikh patrons to ride Speed City Raceway without a helmet where those patrons are required, as part of their faith, to wear a turban. In addition, the Commission, as part of the settlement, also agreed to write a letter to the Director and the Minister. The Commission has done so and is following up with both in an effort to secure this exemption province-wide.

Marcos Henriquez, Constanza Reyes, Dean Mills and Arthur Viglianti v. General Motors Defense, a division of General Motors of Canada Limited (Tribunal Settlement)

These were complaints based primarily on the complainants' citizenships. General Motors Defense ("GMD") was a division of the respondent, General Motors of Canada Limited ("GMCL"). Located at a plant in London, GMD manufactured military vehicles for various governments, including that of the United States.

Sometime before August 19, 2002, GMD began to produce "light armoured vehicles" for the United States government. In order to produce these vehicles, GMD received material and data that was exported from the United States. Federal Canadian laws set out rules concerning access to some of this military technology. Among other things, the Canadian law incorporates rules from American export control laws stating that no person who holds a citizenship other than Canadian or American can have access to certain information, unless a security clearance has been obtained from the U.S. State Department.

The complainants are Canadian citizens or landed immigrants who also hold citizenships from countries other than Canada or the United States. They all started working at GMCL in 2001 or 2002 on a contract basis after being recruited by personnel agencies that supplied workers to GMD. They were not in a union.

The complainants alleged that on August 19, 2002, GMCL called them and other workers with citizenships other than Canadian or American to a group meeting, where it told them that they were being sent home with pay for reasons relating to their citizenship. The complainants say that GMCL did not apply for security clearances on their behalf, and that while unionized workers were later returned to work, albeit with

restrictions on their former duties, they were never allowed to return.

Monetary remedies were provided to the complainants. In addition, the Commission is proceeding with other complaints, brought by unionized members, against GMD, concerning, among other things, its alleged failure to apply for security clearances for affected workers. The Commission will be able to seek public interest remedies, if appropriate, in those cases.

Matt Kurrek v. Ministry of Health and Long-Term Care and Ontario Medical Association (Tribunal Settlement)

In April 2000, the Ministry of Health and Long-Term Care (MOHLTC) and the Ontario Medical Association (OMA) entered into an agreement whereby the MOH would fund, and the OMA would administer, a Maternity Leave Benefits Program (MLBP). The stated purpose of the MLBP was to provide an opportunity for physicians who wish to spend time with their child after birth by reducing the financial hardship of being away from their practice. The MLBP provided benefits of a maximum of \$880.00 per week to eligible physicians for 17 weeks. Eligibility for the MLBP was restricted to female physicians.

Prior to the birth of his second child, Dr. Matt Kurrek applied for benefits under the MLBP in August 2000. It was his intention to stay at home with his newborn while his wife returned to work. Dr. Kurrek's application was rejected and he was advised that he was ineligible to receive benefits under the MLBP as benefits were available to female physicians only. Dr. Kurrek subsequently filed a human rights complaint. The Commission took the position that the denial of benefits to the complainant was a violation of section 1 of the *Code* – discrimination with respect to services because of sex. The respondents took the position that the MLBP was a "special program" within the meaning of section 14 of the *Code*.

In 2005, the OMA and the MOHLTC replaced the MLBP with a Pregnancy and Parental Leave Benefits Program. Under this program, female physicians are entitled to receive a pregnancy leave benefit, in order to allow them to take time away from their practice to recover from the physical and psychological aspects of pregnancy and childbirth and to establish breastfeeding. In addition both male and female physicians are entitled to a parental leave benefit to provide an opportunity for these physicians to spend time with their child following

birth or adoption. Subsequently, the parties agreed to settle the complaint upon payment of compensation on account of legal fees.

Gerard Loisel v. The Niagara Regional Police Service (Tribunal Settlement)

The complainant, Gerard Loisel, is deaf. In April 2002, he was involved in a dispute when police officers were called. Mr. Loisel was later arrested. At the police station, the police took Mr. Loisel's personal items, including his glasses and hearing aid, and placed him in a cell. During the night, the respondent proceeded to complete the formalities of the arrest. Mr. Loisel did not have his glasses or hearing aid nor was he provided with an interpreter. The Commission's investigation alleged that the policy of removing communication devices from detained individuals was problematic and that there was a lack of clear procedures to ensure that Mr. Loisel's disability needs were properly accommodated. The case was referred to the Tribunal.

The police agreed to pay some compensation to Mr. Loisel. More importantly, it agreed to review and amend its policies relating to the confiscation of personal property belonging to persons in custody and access to interpreters where the detained individual has a disability. In particular, it agreed to amend its General Order-018.06 in respect of "Persons in Custody" by adding a new section (6.1.0) entitled, "Compliance with the Ontario *Human Rights Code*," which stated that although it may be reasonable to remove a walking stick from an aggressive detainee, it may not be reasonable to relieve a person of his/her hearing aid when required for communication purposes.

James Lyons, Jim Westwood v. City of Toronto and Toronto Professional Firefighters Association – Local 3888 (Tribunal Settlement)

Mr. Lyons and Mr. Westwood complained that the City of Toronto and the Toronto Professional Firefighters' Association discriminated against them because of age, by failing to permit them to work past the age of 60. When the various boroughs amalgamated their fire services in 1998, firefighters who came from boroughs where the retirement age was 65 were permitted to remain in employment until that age. By contrast, firefighters such as the complainants, who had been employed by boroughs with a retirement age of 60, were required to retire at that age.

Since that time the policy changed so that all firefighters may stay on until the age of 65. Since these complaints arose at a time when the *Code* did not allow complaints based upon age discrimination for over-65 year olds, there was no public interest remedy needed for the resolution of these complaints. The *Human Rights Code* has since been amended to prohibit discrimination past the age of 65.

In January 2007 the parties reached a resolution of all outstanding matters such as salary, service and benefits. By this time, the complainants had been returned to the workplace.

Michael McKinnon v. Ontario Public Service Employees Union, Dewar, Keilty, Spencer, Sellick, DeFreitas, Johnson, Casselman (Tribunal Settlement)

The complainant, Michael McKinnon, alleged that the Ontario Public Service Employees Union ("OPSEU") and the named personal respondents either launched or supported reprisal actions against him for previously filing a human rights complaint with respect to his racially poisoned work environment.

The Commissioners referred only two portions of the complaint to the Tribunal, namely that OPSEU should not have removed the complainant from the union and that OPSEU should not have supported the personal respondents' actions in filing a work refusal against the complainant pursuant to the *Occupational Health and Safety Act*.

OPSEU maintained that Mr. McKinnon's membership was suspended for less than a month at a time when there was real disagreement as to whether McKinnon, who was then an Acting Manager, could remain part of the union. It also maintained that the work refusals, against Mr. McKinnon as an Acting Manager, were not unusual and alleged that they rose out of legitimate concerns.

Amongst other things, OPSEU agreed that it would not take any steps to terminate the complainant's membership solely by reason of his status as an Acting Manager. OPSEU also committed to take all reasonable steps to ensure that no legal process is used by any OPSEU member or employee in the bargaining unit, either as a reprisal against the complainant for having exercised his rights under the *Code* or as a means of otherwise violating the *Code*. OPSEU also agreed that where it lacked the legal authority to terminate a process pursued by one of

its members against the complainant, which constitutes a reprisal or a violation of the *Code*, it will not provide any support to the process and will take all reasonable steps to oppose the party with carriage of that process. OPSEU confirmed its intention to continue funding Mr. McKinnon's representation with respect to his separate complaints against the Ministry of Correctional Services, which are currently before the Tribunal.

Jessica Reynolds v. Toronto Transit Commission (Tribunal Settlement)

Jessica Reynolds is person with a disability who uses a walker as a mobility aid. On March 5, 2005, she asked a TTC bus driver to lower a ramp that is used to assist people with mobility difficulties. The driver refused, stating, incorrectly, that TTC policy only allowed deployment of the ramp for people in wheelchairs and scooters.

Since the incident, the TTC cautioned their driver and reminded him of their policy that all operators should be proactive in deploying the lift or ramp to accommodate customers with any mobility issue. This driver was also sent for re-training. The TTC has also re-posted their policy at least twice to remind drivers of their obligations. A notice was also sent to all drivers in their paycheques.

The TTC agreed to provide some compensation to Ms. Reynolds. More importantly, it agreed that, before December 31, 2007, it will enact an advertising campaign, similar to other normal advertising campaigns, which will positively advertise its current policy on accessible transit (including that TTC drivers should be proactive in deploying the lift or ramp to accommodate customers, with any mobility issue, in accordance with the policy) and the availability of accessible lift/ramp-equipped and low-floor buses to patrons. This advertising campaign will consist of the placement of "car card" posters and "dangler" leaflets on randomly selected buses. The advertising campaign is scheduled to run for 4 to 6 weeks. The Commission will comment and provide feedback on the proposed campaign and it will also be posted on the TTC's Web site.

Adam Pukas v. Halton District School Board (Tribunal Settlement)

The complainant, Adam Pukas, is a student who sought accommodation from the Halton District School Board. Among other things, he wished to be in a regular classroom with supports from an educational assistant (an "EA").

The allegation was that the Board rejected the requests by saying that EAs could only be assigned to students with physical, as opposed to developmental or behavioural, disabilities. The Board did issue a memorandum in 2003 stating that priority for EAs "must be given to students requiring support to meet significant health and safety needs", and that students with behavioural issues will only be considered for support with special consultation, "and where the safety of the individual or others is at risk".

The Board provided general compensation. With respect to the public interest, the Board agreed to provide copies of the Commission's *Guidelines on Accessible Education* to its Trustees. Importantly, it agreed to issue memoranda to its principals and vice-principals saying that:

- it does not have a policy of restricting the allocation of EAs solely to physically-disabled students who have significant health, safety or personal care needs;
- it will assign EA support to students, whether in self-contained classes or otherwise, where doing so is appropriate to meet disability-related needs, and will not cause undue hardship within the meaning of the *Code*; and
- before disciplining students with disabilities, it will assess whether the behaviour in question was a manifestation of the student's disability, for example by considering whether the student is receiving appropriate accommodation.

**Jeffrey Van Gorp v. Her Majesty the Queen in Right of Ontario
as Represented by the Minister of Transportation (Tribunal
Settlement)**

Jeffrey Van Gorp used to have a driver's licence. In 1997, he was diagnosed with bitemporal hemianopia, which affects his peripheral vision. The Ministry suspended his licence. Under the old regulations, to get a "G" licence, a person needed to have a horizontal field of vision of at least 120 degrees as measured by confrontation tests. Van Gorp's peripheral vision was less than the required minimum. Under the old regulatory scheme, the Ministry could not waive the requirements.

As of May 29, 2005, the regulations were amended, to provide as follows:

- 18 (2) An applicant for or a holder of a Class G, G1 or G2 driver's licence must have,
 - (a) a visual acuity as measured by Snellen Rating that is not poorer than 20/50 with both eyes open and examined together with or without the aid of corrective lenses; and
 - (b) a horizontal visual field of at least 120 continuous degrees along the horizontal meridian and at least 15 continuous degrees above and below fixation, with both eyes open and examined together,
- 21.2 (1) The Minister may waive the qualification set out in clause 18 (2) (b) for an applicant for or a holder of a Class G, G1 or G2 driver's licence if,
 - (a) the applicant or holder provides evidence that he or she has successfully completed the tests, procedures and examinations that the Minister may require

As a result of the change to the regulations, a person with less than 120 degrees of peripheral vision can obtain a licence if the person is tested, and found able to drive safely.

Van Gorp went through the testing procedure (which took some time, as the Ministry had to set up testing procedures and had a number of applicants), and he has obtained his licence again. The change in the regulations is a systemic remedy obtained in the public interest.

Cases in Higher Courts

Gary Malkowski v. Ontario Human Rights Commission and Her Majesty the Queen in right of Ontario as represented by the Minister of Municipal Affairs and Housing (Divisional Court)

The Commission dismissed Gary Malkowski's human rights complaint against the provincial government and the Ministry of Municipal Affairs and Housing. In his complaint he alleged that the failure by these respondents to include a requirement in the Ontario *Building Code* that theatres in the province be equipped with Rear Window Captioning (a device that provides captioning to hearing impaired patrons) amounts to discrimination in the provision of a service on the ground of disability. He sought judicial review of the Commission's decision.

The Divisional Court dismissed the application. It held that the *Human Rights Code* could not be used to "read in" or add words to legislation that were not put there by the legislature. A Human Rights Tribunal could direct that a government body ignore text in a statute that is contrary to the *Code*. This is due to the primacy of the *Code* over other legislation. However, the Tribunal cannot itself add words to a statute that are not already there. The Tribunal concluded: "The Legislature is sovereign and it would take clear language to establish any tribunal with authority to add language to what the Legislature has done. The *Charter* is such a document, but the *Code* is not. To read the *Code* as the applicant asks is to grant to the Tribunal the power to amend legislation to bring it into conformity with the *Code*. I cannot find that power in this language."

Hamilton Street Railway Company, London Transit Commission, Toronto Transit Commission, and Transit Windsor v. Ontario Human Rights Commission (Divisional Court, Single Judge)

A "special program" under section 14 of the *Code* is immunized from a claim of discrimination. The Ontario Human Rights Commission exercised its power under section 14 of the *Code* and declared that the specialized paratransit services operated by the London Transit Commission, the Hamilton Street Railway, the Toronto Transit Commission and Transit Windsor, are not "special programs". These transit service providers asked the Court to strike down these declarations and to prohibit the Commission from reconsidering these decisions on the ground that it was biased. The Court dismissed the application. It first held that the application was premature and that the Commission's reconsideration decision should be decided, first. In addition, it held that the public comments of one member of the Commission, even if it can be said that they demonstrated some bias, could not be said to taint the other members.

Weyerhaeuser Company Limited, carrying on business as Trus Joist v. Ontario Human Rights Commission et al. (Divisional Court)

The Commission had referred a case involving pre-employment drug testing to the Tribunal. Weyerhaeuser brought a motion to dismiss at the Tribunal arguing that the complainant was not dismissed because of a failed drug test, but because he had allegedly lied when asked whether or not he smoked marijuana. The Tribunal dismissed the motion on the basis that these were factual issues that required evidence to be

called and could not be decided based on mere written submissions. The Divisional Court overturned the Tribunal's decision. It held that the complainant was not dismissed because he was perceived to have a disability. Rather, it was because he had lied when asked whether he smoked marijuana. This factual conclusion was based on the Court's interpretation of the complainant's description of the question asked of him, and his answer, as set out on the complaint form that he filed with the Commission.

The Court also decided that pre-employment drug testing in Ontario was permissible where the consequence of a failed test was not automatic dismissal. Weyerhaeuser's policy required a person that failed its initial test to report to a substance abuse professional, to subsequently provide a negative drug re-test and to sign a Commencement of Duty Agreement, which states that the person "may" be terminated if he or she engages in "Prohibited Conduct" within the next five years. "Prohibited Conduct" includes being at work with a blood alcohol concentration of 0.001, using alcohol within 8 hours of performing a safety sensitive task, using alcohol within 8 hours of an accident, possessing and consuming alcohol while on duty, using or possessing controlled substances (including marijuana) at any time, and refusing to submit to an alcohol or drug test. The Court concluded that, as these sanctions were not as severe as dismissal, it could not be said that Weyerhaeuser perceived of persons that had failed an initial drug test as having a disability.

The Commission, and the Tribunal, have sought leave to appeal from this decision to the Ontario Court of Appeal.

Kevin Keays v. Honda Canada Inc. operating as Honda of Canada Mfg. (Court of Appeal, leave to appeal to the Supreme Court of Canada, granted)

The Commission intervened in this case in the Court of Appeal, and will be seeking leave to intervene when the case is argued in the Supreme Court of Canada. Keays was absent from work due to a disability, chronic fatigue syndrome. Honda had a requirement that Keays had to get a doctor's note validating each absence before he could return to work. This requirement was not imposed on workers with "mainstream illnesses". Having to go to the trouble of obtaining these notes had the effect of lengthening each of Keay's absences and worsening his condition. The company doctor also doubted the nature and extent of

his disability. He was eventually terminated. Keays sued for wrongful dismissal.

At trial, the judge found in Keays favour. At issue was whether Keays could also receive punitive damages. At common law, such damages are available where the employer has also committed an "independent actionable wrong". The trial judge held that Honda had failed in its duty to accommodate Keays, contrary to the *Human Rights Code*, and that this met that test. On appeal, Honda argued that as there is no tort of discrimination known to law and that the *Human Rights Code* cannot be considered "actionable," as that term is reserved for civil actions. The Court of Appeal disagreed holding that a broad view of what is "actionable" should be adopted. The punitive damages are appropriate because of the high handed and discriminatory manner in which Keays was terminated. Discriminatory conduct, the Court held, can support an independent action for wrongful dismissal, even though that same conduct might also happen to be a breach of the *Code*.

Council of Canadians with Disabilities v. Via Rail Canada Inc., Canadian Transportation Agency, Canadian Human Rights Commission, Ontario Human Rights Commission, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Manitoba Human Rights Commission, Saskatchewan Human Rights Commission, Transportation Action Now, Alliance for Equality of Blind Canadians, Canadian Association for Community Living, Canadian Hard of Hearing Association, Canadian Association of Independent Living Centres and Disabled Women's Network Canada (Supreme Court of Canada)

The Commission intervened in this appeal and was permitted by the Court to make written submissions. The position adopted by the majority of the Court reflects the Commission's policies on the duty to accommodate persons with disabilities. VIA rail had purchased railway cars from Britain that were not wheelchair accessible. VIA engaged in a multi-million dollar retrofit of the cars, but still did not address all of the inherent barriers to access in their design.

The majority of the Court rejected the "network analysis" adopted by Federal Court of Appeal. The Federal Court looked at the fact that some trains on some routes were accessible. The Supreme Court held that the mere fact that there are accessible trains travelling along only some routes does not justify inaccessible trains on others. "It is the global network of rail services that should be accessible. The

ad hoc provision of services does not satisfy Parliament's continuing goal of ensuring accessible rail services." In addition, the Commission (and others) argued, and the Court accepted, that there was a higher obligation on service providers to not create new barriers when initiating a new structure or service. It held that "human rights law includes an acknowledgment that not every barrier can be eliminated, it also includes a duty to prevent new ones, or at least not knowingly to perpetuate old ones where preventable." The Court found that VIA did not seriously investigate the possibility of reasonably accommodating the use of personal wheelchairs or to provide access for persons with disabilities. The Court upheld that original decision of the National Transportation Agency ordering VIA to properly retrofit the railway cars.

List of Decisions, Settlements, Judicial Reviews and Appeals

HRTO Final Decisions	Grounds
Braithwaite, Illingworth v. The Attorney General for Ontario and the Chief Coroner (complaint successful, appeal filed by respondents in the Divisional Court)	association
Cugliari v. Teleefficiency Corporation, Clubine (complaint successful)	race
Forrester v. Regional Municipality of Peel, Police Services Board (complaint successful)	sex
Hogan, Stonehouse, A.B., McDonald v. Ministry of Health and Long-Term Care (complaint partially successful; appeal filed by Commission in the Divisional Court)	disability, sex
Iness v. Caroline Co-operative Housing Inc., Canada Mortgage and Housing Corporation (complaint successful – appeal filed by respondents in the Divisional Court)	receipt of public assistance
Jackson v. M. Butler Insurance Brokers Ltd., Butler (complaint successful)	disability
Lestage v. Rénozone Express Inc., Labre (complaint successful)	disability
Modi v. Paradise Fine Foods Ltd., Aycha, Omarbach (complaint successful)	creed, ethnic origin, place of origin
Murchie a.k.a. McIntyre v. JB's Mongolian Grill, Conyers, McQueen, Odd (complaint successful)	sex, harassment, reprisal
Pridham v. En-Plas Inc., Rosario (complaint successful)	disability
Tweedle v. Orlick Industries Limited, Paduano (complaint dismissed)	sex, sexual solicitation, harassment, reprisal

LIST OF DECISIONS, SETTLEMENTS, JUDICIAL REVIEWS AND APPEALS

Further HRTO Decisions	Grounds
Stephens, Symister v. Lynx Industries Inc., Schram, Morris <i>(decision vacating earlier decision on costs)</i>	colour, race
Iness v. Caroline Co-operative Housing Inc., Canada Mortgage and Housing Corporation <i>(explanatory aspect of final decision)</i>	receipt of public assistance
McKinnon v. Her Majesty the Queen in Right of Ontario (Ministry of Correctional Services), Geswaldo, Simpson, James, Hume <i>(further decision on remedy and on report of the 3rd party consultants to the HRTO)</i>	race, ancestry, ethnic origin, harassment
Naraine v. Ford Motor Company and The Ford Motor Company of Canada Limited <i>(quantum of damages)</i>	race
Glover v. 571566 Ontario Inc. o/a Cadillac Tavern, Perin Jr., Perin Sr. <i>(refusal to reopen on the merits in light of binding settlement)</i>	sex, sexual solicitation, reprisal
Glover v. 571566 Ontario Inc. o/a Cadillac Tavern, Perin Jr., Perin Sr. <i>(confirmation of settlement)</i>	sex, sexual solicitation, reprisal
Interim HRTO Decisions	Grounds
Altenburg et al. v. Johnson Controls Limited – Partnership and Johnson Control Inc. <i>(request for adjournment)</i>	disability
Arzem et al. v. Her Majesty the Queen in Right of Ontario <i>(as represented by the Minister of Community and Social Services, the Minister of Education, and the Minister of Children and Youth Services) (2 int. decisions: adding school boards as respondents; and, constitutional challenge to definition of age in the Code)</i>	disability

LIST OF DECISIONS, SETTLEMENTS, JUDICIAL REVIEWS AND APPEALS

Interim HRTO Decisions	Grounds
Barker, Malkowski, Simser v. Alliance Atlantis Cinemas, Cineplex Galaxy LP & Famous Players, a division of Viacom Canada Inc. (now Cineplex Entertainment LP), Universal Studios Canada Inc., AMC Entertainment International Inc., and Rainbow Centre Cinemas Inc. (motion for production)	disability
Brown v. Trebas Institute Ontario Inc., Hood, Schreiner, Brandt, Bulmer (3 int. decisions: 1. unreported decision re production of documents; 2. request for adjournment & compliance of decision #1; and, decision on remaining respondents and request for adjournment)	disability
Chard v. Newton (2 unreported decisions re filing of materials)	sex
Chorny v. Trus Joist, a Division of Weyerhaeuser, Argue (2 int. decisions: Tribunal's jurisdiction - amending corporate name, removing personal respondent; and, decision on production)	disability
Domingues v. Fortino, Varbaro (allowing for written hearing)	sex, sexual solicitation
Earhart v. Nutritional Management Services Limited, Thompson, Burns, Lyonnais (admission of evidence)	sex, sexual harassment, reprisal
Giguere v. Popeye Restaurant, Landry (adding ground of discrimination)	association
Greenhorn v. 621509 Ontario Inc. o/a Belleville Dodge Chrysler Jeep, Belch (motion to add respondent)	sex, sexual harassment
Ishabid v. Fitzgerald, (d.b.a. Personal Touch Janitorial Services) (unreported decision re amendment of respondent name)	ancestry, race, reprisal

LIST OF DECISIONS, SETTLEMENTS, JUDICIAL REVIEWS AND APPEALS

Lestage v. Rénozone Express Inc., Labre <i>(2 int. decisions, both on request for written hearing)</i>	disability
Nassiah v. Peel Regional Police Services Board, Elkington <i>(motion for production and qualification of expert witness)</i>	race
Nelson v. Lakehead University, Dodgastar, Phillip <i>(particulars, production)</i>	age
OHRC v. 571566 Ontario Inc. o/a Cadillac Tavern, 1528433 Ontario Ltd. c.o.b. Cadillac Tavern, Perin Jr., Perin Sr. <i>(request to add party to breach of settlement complaint)</i>	sex, sexual solicitation, reprisal
Romano v. 1577118 Ontario Inc. o/a La Luna by the Lake Restaurant, Piemontese <i>(request for written hearing)</i>	sex, sexual solicitation
Seguin v. Great Blue Heron Charity, Thompson, Balfour, Anderson, Smoke, Woodcock <i>(unreported decision re adjournment)</i>	sex
Sicheri v. Her Majesty the Queen in Right of the Province of Ontario as represented by The Ministry of Community and Social Services Windsor-Essex Children's Aid Society <i>(preliminary issues involving notice of constitutional question)</i>	disability, family status
Sinclair, Craig, Fawcett, Coubrough, Gordon, Faysal v. General Motors Defence, a division of General Motors of Canada Limited <i>(3 int. decisions on interventions)</i>	citizenship, place of origin
Tubbs v. Universal Workers Union, Labourers' International Union of North America, Averro, Quinn, Dionisio <i>(reconsideration of previous decision on production)</i>	colour, race
Wang v. York Regional Police Services, Muir, Graham. <i>(production issue)</i>	ancestry, ethnic origin, race

LIST OF DECISIONS, SETTLEMENTS, JUDICIAL REVIEWS AND APPEALS

HRTO Settlements	Grounds
Abel, Provo K., Provo R., Middleton v. Royal Steter Ltd. o/a Burger King Restaurants of Canada Inc. Cosby	colour, race
Alfaleh v. Meadowlands Preschool Inc., Payne-Tate, Currie	disability
Altenburg, Brehm, Chail, Delarge, Dunbar, Hein, Herold, Hewer, Kaufman, Knott, Lamba, Lang, Lupton, Maerten, McMahon, Phillips, Ridell, Rollerman, Schlotzhauer, Swan, Thomas, Tiemens, Tullock, Van Arkel, Waldron v. Johnson Controls Limited (Partnership) and Johnson Control Inc.	disability
Amid (now Bakeshlou) v. 3458954 Canada Inc. (c.o.b. Infotel Publications), Tasopoulos, Dienesch	race, ethnic origin
Amoah v. G4S Cash Services (Canada) Ltd., Maloney	colour, race
Anwar, Nasir, Malik, Sheikh, Tariq, v. Choice Taxi Inc., Leishman, McMurray, Thompson, Leishman, Blanchard, Brunet, Duperron, Vervoort, Ayotte, Jerou, St. Denis, Simpson, Anderson, Menzies, Nakic, Huygen, Sauvé, St. Denis, Lalonde, MacInnes	citizenship, colour, ethnic origin, place of origin, race
Canadian Auto Workers, National Union and its Local 1325 et al. v. Johnson Controls Limited	disability
Brasch v. Medi+Plus #503 (Gascoigne's), Munshaw	sex
Burman v. Mister Keys Limited o/a Key Man Engravable, Gins	sex
Carr-Kartash v. Main Street Daycare Services Inc., Simpson	disability
Christie v. Waterloo Regional Police Services	disability
Dadas v. Prizm Brands	disability
Deacon, Huber v. Metro Credit Union Limited (now Alterna Savings and Credit Union Limited), First Canadian Title	marital status, sexual orientation
Delsey v. City Chevrolet Ltd., Payne, Burroughs	disability

LIST OF DECISIONS, SETTLEMENTS, JUDICIAL REVIEWS AND APPEALS

HRTO Settlements	Grounds
Desai Y., Desai V., Desai M., Desai P. v. Del Condominium Rentals Inc.	ancestry, citizenship, ethnic origin, place of origin
DiGiacomo v. University Health Network	disability
Donnan v. Investors Group Financial Services Inc., Carson	sex, reprisal
Dran v. Paramount Canada's Wonderland Inc.	creed
Duran v. Ontario Corporation No. 000621753, Grocery Ventures (Westway) Inc. v. Mallia, Galati	age, ancestry, citizenship, disability, ethnic origin, place of origin
Faiz v. Harper Detroit Diesel Limited, Teodoro, Strathern, Dibiasio	disability
Frampton v. Regency Care Corp. o/a The Waterford, Paradine, Scully	disability
Garrelhas v. ICE Consultants Inc., Bain, Wright	disability
Gault v. The Canadian Corps of Commissionaires (Great Lakes), Kedzierski	disability
Goselin v. General Motors of Canada Limited, Bos, Bantam	disability
Goulet v. Her Majesty the Queen in Right of Ontario as represented by the Attorney General, Hayashi	sex
Graziano v. K.A.S. Personal Services Inc.	disability
Henriquez, Reyes, Mills, Viglianti v. General Motors Defense, a division of General Motors of Canada Limited	citizenship, place of origin
Hill v. Orion Bus Industries Ltd., Haswell	disability, age
Hogan v. Durham Regional Police Services, Gibson	sex
Ishabid v. Fitzgerald (c.o.b. Personal Touch Janitorial Services)	ancestry, race, reprisal

LIST OF DECISIONS, SETTLEMENTS, JUDICIAL REVIEWS AND APPEALS

HRTO Settlements	Grounds
Jakubcova v. Pusateri's Ltd. o/a Pusateri's Fine Foods, Quesenberry, Mastroianni	sex
Joseph v. Wray Energy Controls Ltd. o/a Energy Management Systems, Gibson, McKinnon	ancestry, colour, race, sex
Kalintsis v. Stone Tile International Inc., Sherman, Hesse, Bencimol	disability, sex
Kerr v. Howard Family Shelter, Hyman, Ford, Smith, Summerfield, Gordon, Latchford, Watt, Trautmann, Pearson, Yorke, Caine-Comrie, O'Donohue	race
Khan v. The Carpet Department Inc., Shears, Metcalfe	disability
Kiessling v. The Corporation of the Town of Kirkland Lake, Day	disability, family status, harassment
Kinsella v. York Condominium Corporation No. 3	disability
Kurrek v. Ministry of Health and Long-Term Care and Ontario Medical Association	sex
Larocque v. 943118 Ontario Inc. o/a Bank Street Hyundai, Clouthier	disability
Lecky v. CPI Plastics Group Ltd., Lindsay	colour, race
Logan v. Cerase Holdings Limited, Cerase	age, colour, family status, marital status, place of origin, race, sex
Loisel v. The Niagara Regional Police Service	disability
Lyons, Westwood, v. City of Toronto and Toronto Professional Fire Fighters Association – Local 3888	age
MacDonald v. Royal Ottawa Health Care Group and Brookfield Lepage Johnson Controls	disability
Malkowski v. Ontario Association of Former Parliamentarians	disability

LIST OF DECISIONS, SETTLEMENTS, JUDICIAL REVIEWS AND APPEALS

HRTO Settlements	Grounds
McGregor v. John Bruce Village Co-operative	association, family status, marital status, sex
McKay v. Bardoel	family status
McKinnon v. Ontario Public Service Employees Union, Casselman, Sellick, Dewar, Spencer, Kielty	reprisal
Medwid v. The Brick Warehouse LP (formerly known as The Brick Warehouse Corporation), Viveiros	sex, sexual solicitation, reprisal
M M v. Roberts/Smart Centre	disability
Morton/Roberts v. National Hockey League, Van Hel- lemond	age
Niyongabo and Ndayrubaha v. Dollco Printing, Moreau	race
Okbat v. On-Line Film Services Inc., Fox, Hall	ethnic origin
Othmer v. Cornerstone Courier Inc., Green	sex, reprisal
Passarelli v. Yacobi	sex, family status
Perritt v. Standard Life Mutual Funds Ltd., Standard Life Assurance Company, Lombardi, Mitchell	disability
Pisano-Costa v. Pure Simple Beatury Inc., Eng	place of origin, sex, harass- ment
Poff v. 706877 Ontario Inc. o/a Pinnacle Property Management	disability
Potter v. Serrador A., Serrador P.	race, ethnic origin
Pukas v. Halton District School Board, Bartnicki, Trigg	disability
Raguin v. Overcomers of Sudbury Inc., Lamarre, Base, Craig	marital status
Reynolds v. Toronto Transit Commission	disability

LIST OF DECISIONS, SETTLEMENTS, JUDICIAL REVIEWS AND APPEALS

HRTO Settlements	Grounds
Richards v. Enbridge Home Services, a division of Enbridge Services Inc., Fortin	disability
Rill v. Kashruth Council of Canada, Levin	creed
Roberts v. Beatrice House, Chaisson	sex, sexual orientation
Robinson v. CHEP Canada Inc., Paterson, Adlam	colour, ethnic origin, place of origin, race, reprisal
Scarth v. Dolco Printing	disability, creed, reprisal
Schneider v. Gesco Industries, Dudomaine, Moncik, and Mandrake Management Consultants Inc., Jay	age
Shehab v. Citadel General Assurance Company	creed, ethnic origin
Sparks v. Martin House Corporation, Gatten	sex
Spyropoulos v. Don Mills Dental Office, Kodama	disability, family status
St. Croix v. Marvin Starr Pontiac Buick Cadillac Inc., Starr, Staley, Tekneian, Holbiski, Starr	sex, sexual harassment, sexual solicitation
Styles v. Mason Windows Limited, Proctor, Carly, Mason	harassment, colour, place of origin, race
Szkok v. Senior Link, Lipsett, McGowan	disability
Teehan v. Meadowbrook Golf and Country Club Association	sex
Van Gorp v. Her Majesty the Queen in right of Ontario as represented by the Minister of Transportation	disability

LIST OF DECISIONS, SETTLEMENTS, JUDICIAL REVIEWS AND APPEALS

Vancamp v. 548465 Ontario Inc., Williams	sexual orientation, harassment
Wilson v. Char-Mar Developments Inc. o/a Pelee Island Hotel and Pub, Pingue, Derring	ancestry, perceived disability

Superior Court of Justice	Grounds
In the matter of the proposal of Century Circuits Inc. of the City of Toronto in the Province of Ontario <i>(decision in bankruptcy court)</i>	colour, place of origin, race

Divisional Court (Appeal)	Grounds
Quereshi v. OHRC and Board of Education for the City of Toronto and Central High School of Commerce and AG <i>(damages reduced but appeals and cross-appeals otherwise dismissed)</i>	race, creed, sex, age
OHRC v. Lynx Industries Inc., Schram, Morris <i>(HRTO decision on reopening appeal regarding costs dismissed on consent – settlement reached re costs)</i>	race, colour

Divisional Court (JR)	Grounds
Baldassaro v. OHRC and The City of Toronto <i>(application dismissed)</i>	disability
Hamilton Street Railway Company, London Transit Commission, Toronto Transit Commission, and Transit Windsor v. OHRC <i>(application dismissed)</i>	special programs
Jazairi v. OHRC <i>(application dismissed)</i>	race
Malkowski v. OHRC and her Majesty the Queen in right of Ontario as represented by the Minister of Municipal Affairs and Housing <i>(application dismissed)</i>	disability

LIST OF DECISIONS, SETTLEMENTS, JUDICIAL REVIEWS AND APPEALS

Weyerhaeuser Company Limited c.o.b. as Trus Joist v. OHRC and Chornyj <i>(application granted, leave to appeal to Ontario Court of Appeal filed Mar. 23/07)</i>	disability
Tubbs v. Universal Workers Union, Labourers Int'l Union of North America, Local 183, Averro, Quinn, Dionisio <i>(decision on costs)</i>	race, colour

Court of Appeal	Grounds
Keays v. Honda Canada Inc. <i>(intervention and submissions on merits; leave to appeal to the Supreme Court of Canada granted)</i>	disability
Jazairi v. OHRC <i>(motion for leave denied)</i>	race
Losier v. OHRC <i>(motion for leave denied)</i>	disability, sex, reprisal
McLean v. OHRC and Peel Regional Police Services Board <i>(motion for leave denied)</i>	race

Supreme Court of Canada	Grounds
Tranchemontagne v. Director of the Ontario Disability Support Program of the Ministry of Community, Fam- ily and Children's Services, and between Werbeski v. Director of the Ontario Disability Support Program of the Ministry of Community, Family and Children's Services <i>(OHRC as intervener, OHRC's position on appeal up- held – appeal granted)</i>	disability
Losier v. OHRC <i>(2 motions for leave to appeal denied)</i>	disability, sex, reprisal

Council of Canadians with Disabilities v. Via Rail Canada Inc., Canadian Transportation Agency, Canadian Human Rights Commission, Ontario Human Rights Commission, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Manitoba Human Rights Commission, Saskatchewan Human Rights Commission, Transportation Action Now, Alliance for Equality of Blind Canadians, Canadian Association for Community Living, Canadian Hard of Hearing Association, Canadian Association of Independent Living Centres and Disabled Women's Network Canada <i>(OHRC as intervener- OHRC's position on appeal upheld, appeal granted)</i>	disability
---	-------------------

Select List of Publications

All documents available in English and French: additional languages where noted.

	Publications Ontario	Web Site
Plain Language Documents		
Aboriginal People & the Ontario <i>Human Rights Code</i> (available in English, French, Cree, Mohawk, Ojibway) (12/05)	✓	✓
Age Discrimination: Your Rights & Responsibilities (7/03)	✓	✓
Female Genital Mutilation: Questions and Answers (available in English, French, Amharic, Arabic, Somali, Swahili) (8/99)	✓	✓ (English & French only)
Guide to the <i>Human Rights Code</i> (5/99)	✓	✓
Guide to Mediation Services (5/97)		✓
Guide to Releases with Respect to Human Rights Complaints (5/06)		✓
Hiring: Your Rights & Responsibilities * (11/01)	✓	✓
Hiring? A Human Rights Guide (3/99)		✓
Human Rights at Work (1/04)		✓
Human Rights in Ontario: A Complainant's Guide (available in English/French; Bengali, Chinese, Gujarati, Hindi, Punjabi, Somali, Spanish, Tagalog, Tamil, Urdu, Vietnamese) (7/00)	✓	✓

*Available in English, French, Chinese, Punjabi, Somali, Spanish, Tagalog, Urdu, Vietnamese

LIST OF PUBLICATIONS

If You Receive a Human Rights Complaint – A Respondent's Guide (5/99)		✓
Pregnancy and Breastfeeding (11/01)	✓	✓
Ontario Human Rights Commission – Complaint Process Service Guide (3/07)		✓
Pregnancy – Before, During and After: Know Your Rights (5/99)		✓
Protecting Religious Rights (1/00)	✓	✓
Racial Harassment: Your Rights & Responsibilities * (11/01)	✓	✓
Racial Slurs and Harassment and Racial Jokes (6/96)		✓
The Commission: What you need to know * (11/01)	✓	✓
Sexual Harassment: Your Rights & Responsibilities * (11/01)	✓	✓
Sexual Harassment and Other Comments or Actions About a Person's Sex (11/96)		✓
Sexual Orientation: Your Rights & Responsibilities (11/01)	✓	✓
Policies and Guidelines		
Guidelines on Accessible Education (9/04)		✓
Guidelines for collecting data on enumer- ated grounds under the <i>Code</i> (9/03)		✓
Guidelines on Special Programs (11/97)		✓
Policy and Guidelines on Disability and the Duty to Accommodate (11/00)		✓
Policy and Guidelines on Discrimination Because of Family Status (4/07)		✓

Policy and Guidelines on Racism and Racial Discrimination (6/05)	✓
Policy on Creed and the Accommodation of Religious Observances (10/96)	✓
Policy on Discrimination Against Older Persons Because of Age (2/07)	✓
Policy on Discrimination and Harassment Because of Gender Identity (3/00)	✓
Policy on Discrimination and Harassment Because of Sexual Orientation (1/06)	✓
Policy on Discrimination and Language (6/96)	✓
Policy on Discrimination Because of Pregnancy and Breastfeeding (10/01)	✓
Policy on Drug and Alcohol Testing (9/00)	✓
Policy on Employment-Related Medical Information (6/96)	✓
Policy on Female Genital Mutilation (FGM) (11/00)	✓
Policy on Height and Weight Requirements (6/96)	✓
Policy on HIV/AIDS Related Discrimination (11/96)	✓
Policy on Requiring a Driver's Licence as a Condition of Employment (6/96)	✓
Policy on Scholarships and Awards (7/97)	✓
Policy on Sexual Harassment & Inappropriate Gender-Related Comments and Conduct (9/96)	✓

Other Publications		
Annual Reports	✓	✓
Developing Procedures to Resolve Human Rights Complaints Within your Organization (6/96)		✓
<i>Human Rights Code</i>	✓	✓
<i>Human Rights Code Card (11" x 17")</i>	Contact the Commission	
Human Rights Policy in Ontario (2001)	Contact CCH Canadian Ltd. 90 Sheppard Avenue East Suite 300, Toronto, ON M2N 6X1 Toll Free: 1-800-268-4522 E-mail: cservice@cch.ca	

**Except as noted, publications are only available
through Publications Ontario**

1-800-668-9938 or via the Commission's Web site: www.ohrc.on.ca

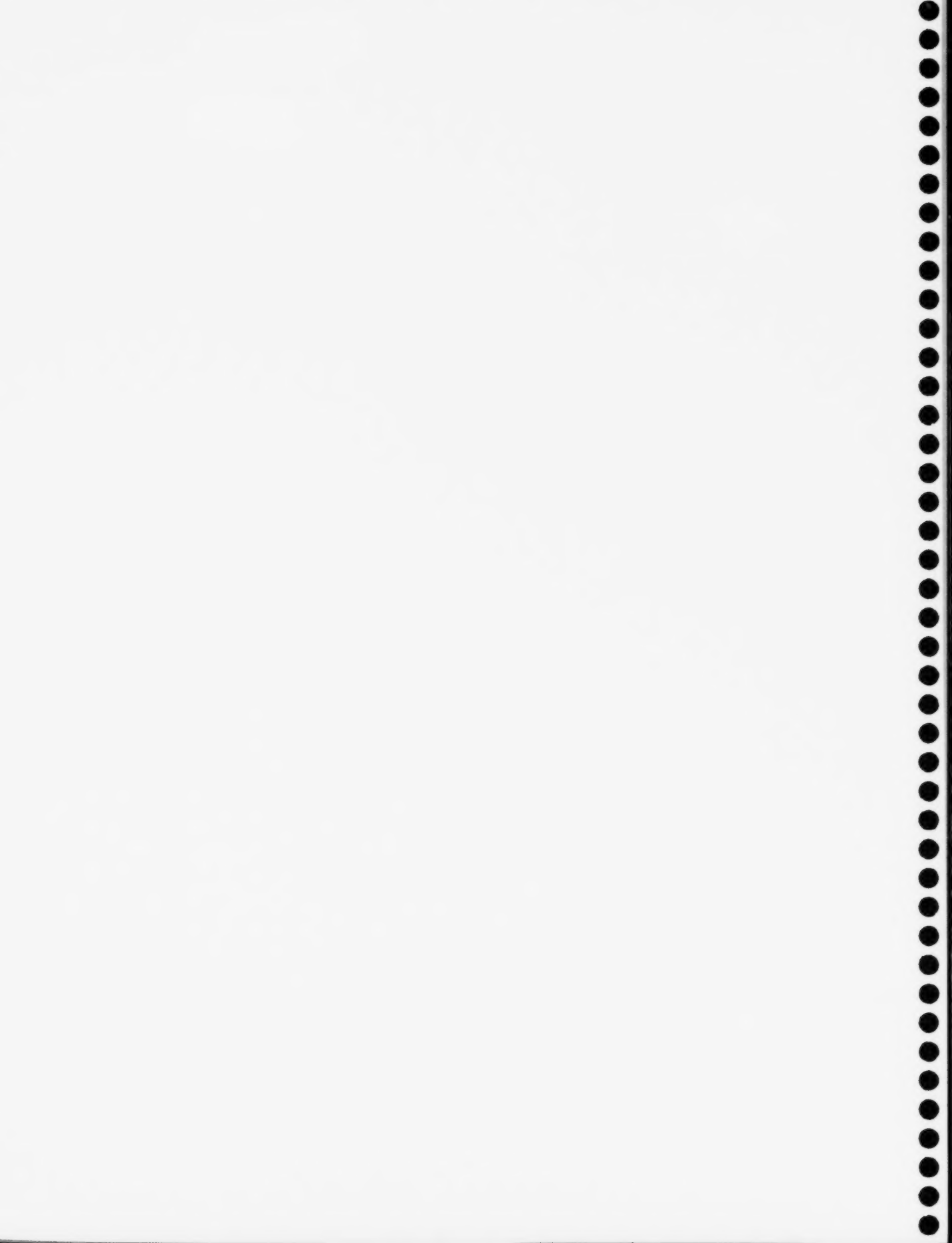
FINANCIAL POSITION AS AT MARCH 31, 2007 (\$'000)

	2006-07 Printed Estimates	Revised Budget Mar. 31, 2007	Actual Expenditure Mar. 31, 2007	2006-07 Year-End Variance	
				\$	% of Revised Budget
Salaries & Wages	9,966.8	10,378.4	10,378.4	411.6	(3.97)
Employee Benefits	1,247.9	1,187.1	1,187.1	(60.8)	5.12
Other Direct Operating Expenses (ODOE)	2,208.7	2,031.3	2,031.3	177.4	8.73
TOTAL EXPENSES	13,423.4	13,596.8	13,596.8	173.4	(1.28)

Endnotes

- 1 See the UN's Paris Principles on human rights, which calls for reports be made "to the Government, Parliament and any other competent body...[with] opinions, recommendations, proposals and reports on any matter concerning the promotion and protection of human rights" [Principles Relating to the Status of National Institutions, annex to National Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights, CHR Res. 54, UN ESCOR, 1992, Supp. No. 2 of UN Doc. E/1992/22, chap. II, sect. A; GA Res. 48/134, UNGAOR, 1993, Annex.]
- 2 Ibid.
- 3 The Enhanced Complaints Process (ECP), launched in spring 2007, was in planning for more than a year before the new Act was passed. For more information on the ECP, please refer to "Case Management" under "Human Rights Complaints from the Public."
- 4 The Commission responded to 40,391 (or 80 %) of the 50,831 telephone calls received. The rate of "abandoned" calls does not account for individuals who call back again successfully and are able to speak with an inquiries representative.





**Ontario
Human Rights Commission**

**Commission ontarienne des
droits de la personne**



Rapport annuel
2006-2007

Publié par la Commission ontarienne des droits de la personne
Province de l'Ontario, Toronto, Canada
© 2007, Gouvernement de l'Ontario
ISSN: 0702-0538 6/07 500
ISBN: 978-1-4249-4485-9



Le 29 juin 2007

L'honorable Michael J. Bryant
Procureur général
720, rue Bay
Toronto (Ontario) M5G 2K1

Monsieur le Ministre,

Conformément au paragraphe 31 (1) du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, la Commission ontarienne des droits de la personne est tenue de soumettre, au plus tard le 30 juin de chaque année, un rapport de ses activités pour le dernier exercice, qui doit être déposé devant l'Assemblée législative.

J'ai donc le plaisir de vous présenter un exemplaire du Rapport annuel de la Commission ontarienne des droits de la personne 2006-2007, qui fait état des activités de la Commission pour la période allant du 1er avril 2006 au 31 mars 2007.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma haute considération.

La commissaire en chef,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Barbara Hall".

Barbara Hall, B.A., LL.B., Ph.D. (hon)



**Commission ontarienne
des droits de la personne
Rapport annuel 2006-2007**

Commission ontarienne des droits de la personne
180, rue Dundas ouest, 7e étage
Toronto (Ontario) M7A 2R9

MESSAGE DE LA COMMISSAIRE EN CHEF	1
LA COMMISSION ET LE CODE DES DROITS DE LA PERSONNE	4
Promouvoir et protéger l'intérêt public	4
POUR ALLER DE L'AVANT	6
Restructurer le système des droits de la personne en Ontario	6
Transformer la Commission	6
Planification stratégique	8
Transition	9
Mise en marche	10
ACTIVITÉS DE LA COMMISSION EN 2006-2007 :	13
Promouvoir, protéger et faire progresser les droits de la personne	13
Contacts du public avec la Commission	14
Recherche et élaboration de politiques	14
Les droits de la personne et la famille	14
Les droits de la personne et le logement locatif en Ontario	15
Mise à jour de la Politique sur la discrimination sur l'âge à l'endroit des personnes âgées	16
Collecte de données relatives à la race	16
Éducation et partenariat	17
Éducation du public	17
Liaison avec les communautés autochtones	19
Coalition canadienne des villes contre le racisme et la discrimination	19
Partenariat avec le Collège Seneca	20
Collaboration nationale et internationale	21
www.ohrc.on.ca	22
Surveillance, enquête et conseils	22
Recherches dans les dossiers de police et santé mentale	24
Modifications apportées au Code des droits de la personne de l'Ontario	24
Accessibilité des restaurants	25
Effet discriminatoire de la Loi sur le changement de nom	25
Égalité de traitement en matière d'éducation pour les élèves ayant un handicap, durant une grève	26
Politiques de la CSPAAT sur le retour au travail	26
Accessibilité des écoles de conduite automobile	26
Autres questions	27

Plaintes à l'initiative de la Commission	27
Effet discriminatoire des lois et politiques sur les mesures disciplinaires dans les écoles	28
Accessibilité des restaurants	28
Test de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool	28
Plaintes du public pour atteinte aux droits de la personne	29
Initiative concernant les plaintes contre la police	29
Gestion des dossiers	30
Réception des plaintes	31
Plaintes rejetées en raison d'oppositions préliminaires (art. 34)	31
Médiation et règlement	31
Plaintes retirées	32
Enquête sur les faits et renvoi des plaintes	32
Aperçu du nombre de dossiers en 2006-2007	33
Contentieux	33
Développement organisationnel	34
ANNEXES	37
Liste des commissaires	38
Tableaux	43
Tableau 1 : Nouvelles plaintes déposées, par domaine et par motif cités	43
Tableau 2 : Règlements par motif cité : médiation et conciliation	44
Tableau 3 : Dossiers fermés ou renvoyés, par décision prise et par motif cité	45
Tableau 4 : Dossiers fermés ou renvoyés, par décision prise et par domaine	46
Dossiers fermés ou renvoyés par la Commission 2006-2007	47
Points saillants de certaines affaires	48
RÈGLEMENTS PAR LA COMMISSION	48
DÉCISIONS DU TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE DE L'ONTARIO	49
RÈGLEMENTS INTERVENUS AU TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE DE L'ONTARIO	55
CAUSES DEVANT LES TRIBUNAUX DE JURIDICTION SUPÉRIEURE	67
Liste des décisions, règlements, révisions judiciaires et appels	72
Liste de publications choisies	85
États financiers	89
NOTES	90



Juin 2007

Le dernier exercice a été une année de débat, de dialogue et de développement pour la Commission ontarienne des droits de la personne. L'occasion nous a été donnée de restructurer et d'améliorer l'état des droits de la personne en Ontario, un exercice qui s'est avéré à la fois stimulant et exigeant. Alors que nous entreprenons un processus de planification stratégique pour établir notre orientation future, j'envisage avec une confiance sans cesse accrue l'impact que pourra avoir la Commission.



En avril 2006, le procureur général a présenté une proposition législative pour renouveler le système des droits de la personne de l'Ontario. Le projet de loi modifiera la façon dont les plaintes de discrimination venant de particuliers seront traitées, en transférant la responsabilité du traitement de telles plaintes de la Commission au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (le « Tribunal ») et au tout nouveau Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne. En décembre 2006, la *Loi de 2006 modifiant le Code des droits de la personne* a reçu la sanction royale. Au moment où j'écris ces lignes, la date d'entrée en vigueur intégrale de la nouvelle Loi n'a pas été établie.

Ce changement, parmi tant d'autres, aura un impact profond sur la façon dont fonctionne le système des droits de la personne en Ontario, notamment d'importants changements dans le rôle de la Commission et dans nos rapports avec nos partenaires au sein du système. Comme la responsabilité des plaintes individuelles n'est plus du ressort de la Commission, nous concentrerons nos efforts sur le « tableau d'ensemble » par des activités proactives de recherche, d'élaboration de politiques, d'éducation du public et de liaison avec les communautés pour traiter des problèmes systémiques et des questions d'intérêt public. Ces activités constituent depuis longtemps un aspect important de notre travail, mais nous serons désormais en mesure de faire davantage à ce chapitre. Voici quelques exemples des avantages que de telles initiatives peuvent apporter à la population ontarienne :

- Les familles, les employeurs et les fournisseurs de services de la province auront maintenant des renseignements clairs sur la façon dont le *Code des droits de la personne* (le « Code ») les protège, grâce à la publication du rapport de consultation de la Commission et de sa nouvelle politique sur les droits de la personne et l'état familial ce printemps.
- Les personnes qui cherchent ou qui habitent un logement locatif et

celles qui en fournissent peuvent obtenir des renseignements plus précis sur leurs droits et leurs obligations, et elles pourront exprimer leurs points de vue dans le cadre des consultations publiques sur ce domaine fondamental des droits de la personne que la Commission entreprendra ce printemps.

- Une nouvelle entente conclue avec les services de police de Toronto prévoit des changements systémiques qui seront apportés par la collaboration et mènera au règlement plus rapide des plaintes individuelles et à de meilleures relations entre la police et la collectivité. L'entente servira également de modèle aux activités de liaison de la Commission avec les services de police dans toute la province.

Selon notre nouveau mandat, nous continuerons de pouvoir suivre les dossiers et intervenir dans des affaires individuelles, et nous pourrons utiliser les renseignements ainsi obtenus pour guider nos activités générales, comme nous l'avons fait au cours du dernier exercice dans le dossier de l'accessibilité des restaurants et sur d'autres questions :

- Grâce à notre intervention à la Cour suprême du Canada, la population ontarienne peut maintenant s'attendre à ce que les tribunaux administratifs, comme le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, donnent préséance au *Code* dans leurs décisions. La Commission a commencé depuis peu à communiquer avec un certain nombre de ces organismes pour leur offrir sa collaboration pour traiter des questions touchant les droits de la personne.
- À la suite des conseils fournis par la Commission, les syndicats et les fournisseurs de services d'éducation devraient maintenant être conscients de la responsabilité commune qui leur incombe de veiller à ce que des mesures appropriées d'adaptation soient fournies aux élèves ayant un handicap durant les arrêts de travail auxquels participent les aides-enseignants.

Dans le cadre de nos activités futures, nous conservons également le pouvoir de déposer des plaintes de notre propre initiative et de demander des mesures de réparation d'intérêt public. L'une de ces plaintes déposées par la Commission a été récemment réglée par une entente conclue avec le ministère de l'Éducation. Aux termes de cette entente, dès cet automne, les dispositions relatives à la sécurité dans les écoles s'appliqueront de manière égale à tous les élèves, sans égard à la race, et elles tiendront compte des mesures d'adaptation destinées aux élèves ayant un handicap.

Nous sommes ravis que le nouveau texte législatif reconnaisse

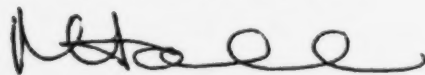
explicitement l'indépendance de la Commission ainsi que sa responsabilité de rendre compte de ses activités directement à la population ontarienne, conformément aux principes internationaux.^a

Grâce à notre mandat élargi, nous visons à renforcer le pouvoir des personnes et des communautés, et à lutter pour la pleine réalisation des droits de la personne. C'est là un programme ambitieux, mais nous sommes déterminés à assumer les responsabilités que nous confère la loi à l'endroit de la population de l'Ontario. Avec l'aide de cette même population – au sein de la collectivité, dans les milieux gouvernementaux et dans les autres organismes fondamentaux du système des droits de la personne – nous travaillerons à promouvoir, à protéger et à faire progresser les droits de la personne partout dans la province.

Dans les pages qui suivent, vous découvrirez nos nombreuses réalisations du dernier exercice ainsi que nos plans pour l'avenir. En lisant ces pages, veuillez considérer où et comment nous pouvons améliorer notre travail. Dans le cadre du processus de planification stratégique, j'ai rencontré des particuliers et des groupes dans toute la province pour obtenir leurs points de vue sur notre orientation future. Je serais ravie de recevoir aussi votre contribution. Veuillez utiliser les liens fournis sur notre site Web www.ohrc.on.ca ou m'écrire directement.

Pour terminer, je tiens à remercier tous ceux et toutes celles qui nous ont apporté leur assistance au cours du dernier exercice. En particulier, le personnel et les cadres de la Commission ont une fois encore manifesté leur engagement ferme à servir le public et la cause des droits de la personne. Leur persévérance durant cette période de changement et d'incertitude est remarquable et me donne bon espoir que le système des droits de la personne continuera de bénéficier de leur savoir et de leur expertise. J'ai également la chance d'être épaulée par le groupe extraordinaire de mes collègues les commissaires qui apportent à notre travail un trésor diversifié d'expérience et de sagesse. Je voudrais remercier tout spécialement Evangelista Oliveira, Jeanette Case, Vivian Jarvis et Reginald Stackhouse pour leur remarquable contribution durant leur mandat à la Commission.

La commissaire en chef,



Barbara Hall, B.A., LL.B., Ph.D. (hon.)

La Commission ontarienne des droits de la personne (la « Commission ») est un organisme indépendant du gouvernement provincial. Le plus ancien organisme de ce genre au Canada, la Commission a été établie en 1961 dans le but de protéger, de promouvoir et de faire progresser le respect des droits de la personne en Ontario, conformément au *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le « Code »). La Commission a de vastes fonctions et pouvoirs qui lui sont conférés par le *Code* et elle agit de manière indépendante dans l'intérêt du public.

Le *Code* confère aux Ontariens et aux Ontariennes le droit d'être à l'abri de la discrimination dans les domaines de l'emploi; du logement; des biens, des services et des installations; des contrats; de l'adhésion à des associations professionnelles et à des organisations syndicales. À cet égard, le *Code* mentionne quinze motifs illicites de discrimination : la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance (religion), le sexe (y compris l'identité sexuelle, la grossesse et l'allaitement), l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge (18 ans ou plus en général, 16 ans ou plus en matière de logement), l'état matrimonial (y compris l'union de partenaires de même sexe), l'état familial, l'état d'assisté social (en matière de logement seulement) et l'existence d'un casier judiciaire (en matière d'emploi seulement).

Promouvoir et protéger l'intérêt public

La Commission représente l'intérêt public sans toutes ses activités visant à protéger, à promouvoir et à faire progresser le respect des droits de la personne. Tant dans ses projets de nature proactive et coopérative, que dans le règlement des plaintes portées par des personnes ou par la Commission même ou dans son intervention juridique, la Commission cherche et réussit à obtenir des engagements des organisations concernant des questions comme :

- les politiques et mécanismes internes de traitement de plaintes concernant la discrimination, les mesures d'adaptation et le harcèlement;
- les programmes de formation sur les problématiques et les politiques en matière de droits de la personne;
- les obligations concernant la collecte de données, la surveillance et le compte-rendu afin de cerner les problèmes et de suivre les progrès;
- la désignation de superviseurs ou l'embauche de consultants pour veiller à ce que les mesures de réparation soient respectées.

Lorsque des organisations de l'Ontario s'engagent à mettre en œuvre des mesures utiles de cette nature, elles contribuent à créer une culture de respect des droits de la personne, à éliminer la discrimination systémique et à prévenir le harcèlement et la discrimination à l'avenir.



Les commissaires en mars 2007 :

À l'arrière (de gauche à droite) : Fernand Lalonde, Bhagat Taggar, Barbara Hall, Albert Wiggan, Raja Khouri, Maggie Wente. À l'avant : Kamala-Jean Gopie, Patrick Case, Ruth Goba, Ghulam Abbas Sajan et Richard Théberge. Ne figurent pas sur la photo : Alana Klein, Pierre Charron et Christiane Rabier.

Les commissaires sont nommés par l'intermédiaire du lieutenant-gouverneur en conseil et viennent de divers secteurs de la société, tant sur le plan personnel que professionnel, afin de refléter la diversité de la population qu'ils servent. Chacune et chacun d'entre eux apporte son expérience et son expertise en matière de droits de la personne dans le processus décisionnel et joue un rôle de leader pour établir les orientations et promouvoir les travaux de la Commission.

Restructurer le système des droits de la personne en Ontario

La Commission a entrepris un processus de transformation qui changera fondamentalement sa façon de fonctionner. C'est là l'un des plus grands changements à la Commission depuis sa création en 1961.

Il importe de créer un meilleur équilibre pour le système dans son ensemble – entre les réparations destinées aux personnes qui ont fait l'objet de discrimination et la nécessité d'apporter des changements plus vastes dans toute la société – c'est là un des principaux objectifs de la réforme en cours en Ontario. La *Loi de 2006 modifiant le Code des droits de la personne* (la « Loi ») commence à s'attaquer à cet objectif en transférant la responsabilité du traitement des plaintes individuelles pour atteinte aux droits de la personne au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (le « Tribunal »). Un nouvel organisme, le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne (le « Centre ») offrira des services juridiques aux personnes qui veulent présenter une requête au Tribunal.

Certaines choses, bien sûr, ne changeront pas. Le *Code des droits de la personne* continuera d'être au cœur de tout ce que fait la Commission; c'est le fondement du système des droits de la personne de l'Ontario et il a servi de modèle à d'autres systèmes des droits de la personne au Canada et partout dans le monde.

Transformer la Commission

La loi modificative entraîne des changements importants à la Commission. Lorsque la *Loi* entrera en vigueur, la Commission réorientera ses activités vers des approches proactives pour lutter contre la discrimination.

Aux termes de la *Loi*, le rôle de la Commission visant à prévenir la discrimination et à promouvoir et à faire progresser le respect des droits de la personne en Ontario sera renforcé. La Commission élargira ses activités visant à promouvoir une culture de respect des droits de la personne dans la province. Elle aura le pouvoir de mener des enquêtes publiques, de présenter ses propres requêtes (autrefois appelées des plaintes) ou d'intervenir dans les instances devant le Tribunal portant sur des causes importantes ou ayant une grande incidence sur l'intérêt public. Elle entreprendra des activités proactives comme la recherche, l'élaboration de politiques, l'éducation du public, la collaboration et l'animation sociale. Ces activités comprennent la poursuite de son rôle visant à traiter « des tensions et des conflits », et à amener les personnes et les communautés à résoudre ensemble leurs différends.

La loi modificative renforcera l'indépendance de la Commission. C'est là un aspect particulièrement important puisque le gouvernement même pourrait être une partie intimée dans une requête ou plainte déposée par la Commission. La Commission déposera son rapport annuel directement au président de l'Assemblée législative, et non plus au procureur général, comme c'est présentement le cas^b. Elle aura le pouvoir de surveiller toute question liée à l'état des droits de la personne en Ontario et de faire un rapport à ce sujet. Pour la première fois, la loi précise que la Commission fait son rapport directement à la population ontarienne.

La Commission disposera de vastes pouvoirs pour examiner les lois et les politiques. Selon le libellé de la loi modificatrice, la Commission est habilitée à considérer si les lois sont compatibles avec l'intention du *Code* – ce qui a une portée plus vaste que de considérer leur seule « conformité ».

La loi modificative énonce de manière explicite le rôle actuel de la Commission en matière d'élaboration des politiques publiques sur les droits de la personne, ainsi que la façon dont ces politiques peuvent être utilisées dans les affaires portées devant le Tribunal. Comme auparavant, la Commission continuera de travailler de manière proactive avec les employeurs, les fournisseurs de services et les organismes gouvernementaux pour régler les problèmes au moment de l'enquête entreprise à l'initiative de la Commission, et favorisera le dialogue sur les problèmes de discrimination et de mesures d'adaptation. Cependant, si ces tentatives sont infructueuses, la Commission pourra continuer à exercer sa fonction d'intervention juridique pour être en mesure de faire progresser les politiques en matière de droits de la personne et de faciliter des changements constructifs.

Pour pouvoir exercer son rôle, la Commission disposera de vastes pouvoirs lui permettant de mener des enquêtes d'intérêt public. La Commission peut nommer toute personne pour mener une enquête : cette personne peut demander la production de documents (la partie visée est alors obligée de produire ces documents), interroger des personnes et demander des mandats de perquisition à une ou un juge de paix. La Commission peut alors utiliser toute preuve ainsi recueillie dans une instance devant le Tribunal. Le Tribunal peut également mener des enquêtes ou demander à la Commission de le faire en son nom.

La Commission peut aussi présenter des requêtes de sa propre initiative au Tribunal sur des problèmes systémiques ou des questions d'intérêt public, elle peut être ajoutée comme partie mise en cause à une requête présentée par un particulier ou intervenir sur une requête. Le Tribunal

fournit certains documents à la Commission pour lui permettre de surveiller les tendances et les problèmes soulevés dans les plaintes individuelles, afin de déterminer les questions prioritaires.

La relation entre le Tribunal, le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne et la Commission doit être bien coordonnée. Chacun de ces organismes doit élaborer son propre mode de fonctionnement pour réaliser son mandat et établir la nature de sa relation avec les autres « piliers » du système des droits de la personne. Il reste de nombreuses décisions à prendre concernant « qui fait quoi... et où » et beaucoup de travail à accomplir avant que le système puisse fonctionner en conformité avec la nouvelle loi modificative.

Planification stratégique

Depuis l'adoption de la loi modificative, les commissaires ont dirigé un processus de planification stratégique pour déterminer la meilleure façon d'accomplir ces tâches et de réaliser le nouveau mandat. Comme fondement de ce processus, les commissaires ont élaboré un nouvel énoncé de leur vision pour « un Ontario où tout le monde est valorisé, traité avec dignité et respect et où les droits de la personne sont favorisés par chacun d'entre nous ». Alors que la Commission travaille à réaliser cette vision, elle est guidée par son nouvel énoncé de mission :

Organisme indépendant créé par une loi, la Commission offre un leadership pour assurer la promotion, la protection et le progrès des droits de la personne et elle établit des partenariats à l'échelle du système des droits de la personne. Dans la poursuite de notre vision, nous nous attacherons à :

- Habilitier les gens à faire respecter leurs droits;
- Veiller à ce que les responsables de la défense des droits de la personne s'acquittent de leurs obligations;
- Préconiser la réalisation complète des droits de la personne;
- Travailler avec nos partenaires indépendants au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario et au Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne;
- Élaborer des politiques touchant les droits de la personne et préconiser leur mise en œuvre;
- Effectuer des recherches;
- Surveiller les développements, les tendances, les questions qui font problème et la jurisprudence en matière de droits de la personne;
- Utiliser nos pouvoirs juridiques pour obtenir des réparations dans

l'intérêt public;

- Mener des enquêtes publiques, le cas échéant;
- Éduquer et mettre en valeur le potentiel;
- Faire rapport de la situation des droits de la personne à la population.

Au printemps 2007, la Commission a entrepris des consultations publiques pour éclairer ses délibérations. Des assemblées publiques ont lieu partout dans la province et des tables rondes et des questionnaires sont disponibles pour recueillir les points de vue du public, du personnel de la Commission et des autres personnes œuvrant dans le système des droits de la personne. La Commission continuera à recueillir des renseignements tout au long du processus d'élaboration afin de définir les stratégies les plus susceptibles de l'aider à réaliser ses buts et objectifs dans le nouveau système.

À l'issue d'un tel processus de planification stratégique, la Commission aura des priorités clairement définies pour les trois à cinq prochaines années, et des plans concrets pour les réaliser.

Transition

L'échéancier de tous ces changements n'a pas encore été annoncé. Jusqu'à l'entrée en vigueur de la *Loi*, le système continue de fonctionner selon les modalités actuelles – la Commission reçoit et traite les plaintes de particuliers, et le Tribunal tient des audiences sur les causes que lui renvoie la Commission. Dès la promulgation de la *Loi*, la Commission cessera de recevoir les plaintes de particuliers, mais elle continuera, pendant six mois, à traiter les plaintes déjà reçues dans le système. Un processus amélioré de traitement des plaintes^c, qui a été mis en œuvre sous forme de projet pilote ce printemps, aidera la Commission à accélérer le règlement des plaintes.

Durant les six mois après la promulgation de la *Loi*, la Commission travaillera avec les auteurs de plaintes pour transférer au Tribunal les plaintes en cours de traitement dans le système. Cependant, certains aspects des dossiers – surtout en ce qui concerne les poursuites judiciaires en cours – pourraient continuer à être traitées par la Commission pendant un certain temps.

Malgré la planification entreprise depuis plusieurs mois, la période de transition ne manquera pas de présenter des défis, puisque la Commission se préparera pour le futur tout en maintenant son travail actuel. En outre, il faut s'attendre à des grains de sable dans l'engrenage

lorsque la Commission, le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne et le Tribunal commenceront à fonctionner sous le régime de la nouvelle loi. Cependant, il existe une volonté ferme de la part de toutes les parties de travailler ensemble à fournir à la population ontarienne un système des droits de la personne de grande qualité.

Mise en marche

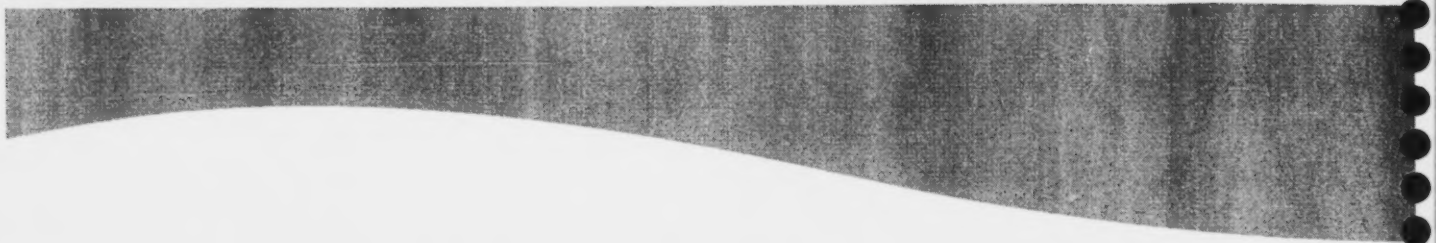
Les processus de planification stratégique et de transition déjà entrepris constitueront une grande partie des travaux de la Commission pour le prochain exercice. Cependant, jusqu'à la promulgation de la *Loi*, la Commission poursuit vigoureusement ses activités, tant sur le plan du traitement des plaintes que sur celui des initiatives proactives, pour réaliser son mandat de promouvoir, de protéger et de faire progresser les droits de la personne dans la province.

En 2007-2008, la Commission traitera les plaintes de manière efficiente et exhaustive, en s'assurant que, lorsque les parties peuvent résoudre leur différend, les règlements sont conformes aux politiques en matière de droits de la personne et à l'intérêt public. Lorsque les modifications énoncées dans la *Loi* entreront en vigueur, la Commission veillera à ce que les dossiers non résolus qui sont transférés au Tribunal bénéficient dans la mesure du possible de l'expertise du personnel de la Commission en matière de droit, de politique et d'enquête.

La Commission a également entrepris des initiatives d'élaboration de politiques et d'éducation du public pour l'exercice 2007-2008. Elle a publié des documents de consultations et des énoncés de politique sur les droits de la personne et la famille, et elle lancera une campagne pour sensibiliser le public aux droits relatifs à l'état familial. La Commission a également commencé une consultation publique dans toute la province en vue de l'élaboration d'une politique sur les droits de la personne en matière de logement locatif, et elle poursuit ses initiatives sur les problèmes systémiques, notamment son travail avec les services de police et les municipalités pour lutter contre le racisme.

Ce type de travail – les vastes campagnes publiques, les consultations et la collaboration visant les mesures de prévention et d'exécution – auront une plus grande envergure lorsque la réforme du système des droits de la personne sera réalisée. La Commission s'est déjà engagée dans cette voie, avec des projets comme l'initiative sur l'accessibilité des restaurants et la plainte déposée par la Commission au sujet des dispositions de la *Loi sur l'éducation* portant sur la sécurité dans les écoles. La Commission cherchera également de nouvelles façons

de réaliser son mandat lorsqu'elle planifiera ses projets futurs. En particulier, elle s'efforcera de faire connaître sa présence et d'offrir ses services de manière plus étendue qu'elle ne pouvait le faire auparavant. Joindre les communautés insuffisamment desservies et considérer de nouveaux domaines d'action sont des aspects essentiels des perspectives d'avenir de la Commission et de la création d'une culture de respect des droits de la personne partout dans la province.



ACTIVITÉS DE LA COMMISSION EN 2006-2007 :

**Promouvoir, protéger et faire progresser
les droits de la personne**

Contacts du public avec la Commission

Le Bureau de renseignements est le premier point de contact pour les membres du public et joue un rôle important d'éducation du public sur les droits de la personne et les responsabilités aux termes du *Code*. Le Bureau offre également des renseignements sur les politiques et les directives de la Commission ainsi que sur des ressources externes pertinentes. La Commission est souvent en mesure d'aider les particuliers et les organisations à prévenir ou à résoudre des problèmes sans qu'il soit nécessaire de déposer une plainte.

En 2006-2007 :

- Le personnel de la Commission a traité plus de 40 391 demandes de renseignements reçues par téléphone^d.
- 1 921 demandes de renseignements sont parvenues par lettre.
- 625 personnes se sont présentées en personne pour demander des renseignements.
- De ces contacts, 2 337 ont donné lieu à des plaintes officielles déposées auprès de la Commission (pour de plus amples renseignements, voir ci-après « Plaintes du public pour atteinte aux droits de la personne »).

Recherche et élaboration de politiques

La recherche et l'élaboration d'énoncés de politiques, de documents et de guides constituent un aspect central des activités de la Commission visant à éliminer la discrimination et à protéger, à promouvoir et à faire progresser les droits de la personne. Les politiques et directives de la Commission préconisent une interprétation large et progressiste des droits reconnus dans le *Code*, et établissent des normes sur la façon dont les particuliers et les organisations doivent agir pour se conformer au *Code*. Les cours et les tribunaux accordent souvent à ces documents une grande déférence, les appliquent aux faits des causes et les citent dans leurs décisions.

La Commission a entrepris un certain nombre d'initiatives d'élaboration des politiques au cours de l'exercice 2006-2007.

Les droits de la personne et la famille

En mars 2007, la Commission a approuvé un rapport de consultation et une nouvelle politique d'avant-garde sur les droits de la personne et l'état familial qui sera publié au printemps 2007.

Le coût de la prestation des soins : rapport de consultation sur la discrimination fondée sur l'état familial donne un aperçu des principales questions touchant les droits de la personne liées à l'état familial, comme la définition trop étroite de l'état familial dans le *Code* et les difficultés que connaissent les familles ayant de jeunes enfants dans l'accès à un logement adéquat et abordable. Le rapport aborde également les obstacles auxquels font face les personnes responsables de prodiguer des soins à des parents, des enfants et d'autres personnes qui leur sont chères lorsqu'il s'agit de trouver et de conserver un emploi.

Le nouveau document *Politique et directives concernant la discrimination au motif de l'état familial* est le premier document de ce genre au Canada. Il offre des conseils aux employeurs, aux fournisseurs de logements, aux fournisseurs de services et au public en général sur les droits et les responsabilités énoncés dans le *Code* en ce qui concerne l'état familial. Par exemple, il aborde l'obligation de fournir des mesures d'adaptation pour répondre aux besoins des employés, des locataires et des utilisateurs de services liés aux soins prodigués à des membres de leur famille, les restrictions imposées dans les immeubles d'habitation réservés aux adultes et les pratiques répandues en milieu de travail qui créent des obstacles liées aux responsabilités familiales en matière de soins.

Ces deux documents ont été élaborés à la suite de vastes consultations publiques, qui ont été lancées par la publication en 2005 du document de travail *Les droits de la personne et la famille en Ontario*.

Les droits de la personne et le logement locatif en Ontario

En 2006-2007, la Commission a élaboré un document de référence, *Les droits de la personne et le logement locatif en Ontario*, et un document de consultation, *Les droits de la personne et les logements locatifs en Ontario*. Ces documents constituent le fondement des consultations publiques qui débiteront au printemps 2007 et qui mèneront à l'élaboration d'une nouvelle politique.

Le *Document de référence* est le fruit de recherches exhaustives sur les contextes juridique, social et international de cette importante question de droits de la personne. On y aborde l'accès et les obstacles au logement locatif abordable et on met en lumière certaines des formes de discrimination et de harcèlement fondées sur divers motifs interdits par le *Code* en matière de logement. On y discute aussi de la question des sans-abri et des droits économiques et sociaux. Le *Document de consultation* énonce les principaux problèmes et enjeux sur lesquels la Commission demandera les points de vue du public au printemps 2007.

Mise à jour de la Politique sur la discrimination sur l'âge à l'endroit des personnes âgées

La Commission a mis à jour sa *Politique sur la discrimination fondée sur l'âge à l'endroit des personnes âgées* en février 2007 afin de tenir compte des modifications importantes apportées aux lois en vue d'élargir les droits des personnes âgées dans le domaine de l'emploi. Le 12 décembre 2006, les modifications apportées au *Code* sont entrées en vigueur de sorte que toutes les personnes âgées de 18 ans ou plus sont protégées de la discrimination fondée sur l'âge dans tous les domaines d'activités sociales. Ces modifications enlèvent les exceptions autrefois prévues qui permettaient la retraite obligatoire et d'autres décisions relatives à l'emploi concernant l'embauche, la promotion, la formation ou le congédiement touchant les travailleurs âgés de 65 ans ou plus. Ces modifications tiennent compte des recommandations faites par la Commission au gouvernement à la suite des préoccupations soulevées dans le cadre des recherches et des consultations, et énoncées dans le rapport de consultation de la Commission intitulé *Il est temps d'agir : Faire respecter les droits des personnes âgées en Ontario* et dans son énoncé de politique intitulé *Politique sur la discrimination fondée sur l'âge à l'endroit des personnes âgées*.

Collecte de données relatives à la race

En 2006-2007, la Commission a entrepris l'élaboration d'un nouveau *Guide sur la collecte, l'analyse et l'utilisation appropriée des données relatives à la race* (titre provisoire). Le *Guide* a pour but d'appuyer les organisations, comme les employeurs et les fournisseurs de services, dans leurs efforts pour respecter l'obligation que leur confère le *Code* de prévenir et de combattre la discrimination, en s'aidant des données recueillies. Le *Guide* établira un modèle pour aider les organisations à cerner les problèmes; à décider s'il est justifié de recueillir des données et, le cas échéant, comment et quand le faire; à analyser les données et à y donner suite pour résoudre les problèmes qu'elles permettent de constater.

Le *Guide* sera fondé sur l'énoncé de politique de la Commission intitulé *Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale*, qui recommande des méthodes de collecte et d'analyse de données, comme la surveillance continue, les sondages et l'évaluation, comme éléments clés de programmes vigoureux de lutte contre le racisme au sein d'une organisation. On prévoit que le *Guide* sera publié au cours de l'exercice 2007-2008.

Éducation et partenariat

La Commission prend part à un vaste éventail d'activités éducatives, y compris des initiatives réalisées avec des partenaires, des campagnes de sensibilisation du public, des exposés, des ateliers et des conférences. Elle reçoit également des délégations de partout dans le monde et participe à des initiatives de coopération à l'échelle nationale et internationale.

Éducation du public

Lorsqu'elle évalue les demandes d'activités d'éducation du public, la Commission concentre ses ressources sur les activités et initiatives susceptibles :

- de favoriser la prévention systémique des atteintes au Code et de faire progresser les droits de la personne;
- de renforcer de manière significative les rapports de la Commission avec un secteur stratégique ou insuffisamment desservi;
- de « former des formateurs » et d'avoir ainsi un effet amplificateur durable dans l'organisation visée;
- de réduire la discrimination dans un secteur ou de réduire la fréquence des plaintes formelles pour atteinte aux droits de la personne.

Lorsqu'il lui faut refuser une invitation, la Commission tente de travailler avec l'organisation ou la personne pour l'aider à combler ses besoins d'une autre façon, soit en lui offrant d'autres ressources de la Commission ou en l'acheminant vers un autre organisme.

Au cours de l'exercice 2006-2007, la Commission :

- a reçu 157 invitations et demandes;
- a pu accepter plus de 70 % de ces invitations compte tenu de ses ressources;
- a dépassé une fois de plus son objectif d'un taux de satisfaction de 80 % des participants pour les activités d'éducation du public évaluées.

La Commission concentre ses activités d'éducation du public sur des sujets liés à des initiatives et préoccupations actuelles de la Commission. Le personnel de la Commission a présenté des exposés devant divers services de police et conseils scolaires qui tentent de s'attaquer aux problèmes de discrimination raciale et de profilage

racial. La liste des sujets abordés dans les présentations publiques témoigne également de l'intérêt persistant pour les questions comme le harcèlement, le handicap, la retraite obligatoire et les inquiétudes concernant les dispositions de la *Loi sur l'éducation* visant la sécurité dans les écoles.

Au cours du dernier exercice, la commissaire en chef a présenté environ 47 exposés aux membres du public et à des délégations de passage. Parmi ses activités, mentionnons les suivantes :

- faciliter des discussions parmi les délégués internationaux au XVI^e Congrès international sur le SIDA à Toronto sur la façon dont le VIH et le SIDA touchent la vie des femmes dans divers pays;
- prendre la parole devant divers auditoires du monde des affaires et du droit sur les effets du projet de loi 107, *Loi de 2006 modifiant le Code des droits de la personne*;
- participer à de nombreuses assemblées pour présenter la Coalition canadienne des villes contre le racisme et la discrimination à un vaste éventail d'intervenants des milieux gouvernementaux et communautaires, afin de les encourager à s'informer davantage sur la Coalition et à s'y engager;
- participer à de nombreuses rencontres et aux travaux continus avec des représentants de divers services de police municipaux;
- prendre position publiquement par des lettres à l'éditeur sur des problèmes créant des tensions au sein de la collectivité, comme l'islamophobie et une série de séminaires publics à Windsor (*Windsor Star*), les droits concernant l'identité sexuelle (*Toronto Star*), et le hijab et les mesures d'adaptation à la religion au soccer (*Ottawa Citizen*);
- présenter une communication lors de la 5^e Conférence annuelle sur la *Charte* organisée par l'Association du barreau de l'Ontario portant sur le rôle des commissions des droits de la personne dans la promotion des droits sociaux et économiques;
- prendre la parole en plusieurs occasions devant des étudiants et des jeunes travailleurs sur les problèmes auxquels ils font face en matière de droits de la personne dans les domaines de l'emploi et du logement et au sein de la collectivité;
- participer à la majorité des sept présentations organisées par la Commission à l'intention des délégations internationales de passage au cours de l'exercice.

Liaison avec les communautés autochtones

Bien qu'il reste un énorme travail à faire, la Commission continue d'établir des liens avec un certain nombre de particuliers et de groupes au sein des communautés autochtones afin de faire connaître le *Code* et d'améliorer leur accès aux services de la Commission et leur participation à ses initiatives.

Au cours du dernier exercice, la Commission a poursuivi son partenariat constructif et fructueux avec l'Union of Ontario Indians (UOI), afin de sensibiliser les Autochtones vivant dans les milieux urbains et dans les réserves aux droits que leur confère le *Code*. En février, la commissaire en chef a rencontré John Beaucage, le grand chef de la Nation Anishinabek, pour discuter de la façon dont la Commission pourrait travailler avec cet organisme pour faire progresser les droits de la personne pour les Autochtones dans la province. UOI a déjà collaboré avec la Commission à un certain nombre d'initiatives communautaires, la plus récente étant le forum de Windsor pour lancer un appel à la Coalition canadienne des villes contre le racisme et la discrimination.

En novembre, la Commission a participé une fois de plus au Festival autochtone du Canada, un pow-wow tenu à Toronto, où elle a accueilli des centaines de participants qui sont arrêtés à son stand pour bavarder et échanger de l'information.

Coalition canadienne des villes contre le racisme et la discrimination

En 2006-2007, la Commission a continué d'apporter son appui et son expertise à la Commission canadienne pour l'UNESCO (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture) dans le but de mettre de l'avant une coalition canadienne des villes contre le racisme et la discrimination. L'objet d'une telle coalition est d'établir un réseau de villes intéressées et résolues à adopter un plan d'action pour combattre le racisme et la discrimination sur leur territoire.

La Commission a pris part à un certain nombre d'activités pour promouvoir la Coalition au cours de l'exercice :

- Elle a créé un groupe de planification pour promouvoir la Coalition en Ontario. Les membres comprennent l'Association des municipalités de l'Ontario, la Fondation canadienne des relations raciales, le Centre d'excellence pour la recherche en immigration et en intégration, les villes de Hamilton, Toronto et Windsor, le ministère du Patrimoine canadien et la Fédération du travail de l'Ontario.

- En juin 2006, la commissaire en chef a facilité une séance au Forum urbain mondial à Vancouver où des participants du Canada et du monde entier ont échangé sur les pratiques exemplaires pour lutter contre le racisme et discuté de la façon d'améliorer l'administration démocratique des municipalités déterminées à respecter la diversité.
- La Commission a organisé des séances d'information en janvier pour des représentants d'environ 13 organismes communautaires ayant un mandat de portée provinciale, et en février pour des représentants des communautés de tout l'Ontario à l'occasion d'un colloque tenu à North Bay.
- La Commission a tenu un forum d'une journée en mars avec la ville de Windsor et y a appliqué son manuel de programme fondé sur la participation. Des représentants d'environ 16 différentes municipalités ont assisté au forum.
- La Commission a également rendu compte des progrès de la Coalition à l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCCDP), qui avait appuyé la Coalition l'année précédente.

Jusqu'à présent, quatre villes ontariennes se sont jointes à la Coalition – Windsor, Toronto, Thunder Bay et Oshawa – ce qui donne un total de 13 municipalités à l'échelle du Canada. Une coalition semblable a été mise sur pied en Europe sous le leadership de l'UNESCO, et de nouvelles coalitions sont en voie de création en Asie du Sud et en Afrique.

Partenariat avec le Collège Seneca

La Commission poursuit sa relation de travail avec les étudiants et les professeurs du programme de conception graphique du Collège Seneca de l'Université York pour élaborer des campagnes de sensibilisation aux droits de la personne.

Cette entreprise novatrice a vu le jour pour appuyer une initiative du service de police de Toronto en collaboration avec Seneca pour traiter du problème des mauvais traitements infligés aux personnes âgées, en partenariat avec le Secrétariat aux affaires des personnes âgées de l'Ontario et CARP (Association canadienne pour les gens de 50 ans et plus). Cette entreprise s'est couronnée par le parrainage conjoint d'une affiche dévoilée par l'Ontario Network for the Prevention of Elder Abuse lors d'une cérémonie tenue à Queens Park en octobre 2006.

Plus tard, cette fois à titre de cliente, la Commission a travaillé avec le Collège Seneca pour créer une conception graphique originale pour ses campagnes portant sur le profilage racial et le racisme, et, au printemps 2007, sur les droits de la personne et la famille, en appui au rapport de consultation et à la politique qui viennent d'être publiés. La Commission cherche maintenant des partenaires pour diffuser ces créations.

Collaboration nationale et internationale

La Commission collabore avec d'autres organismes à l'échelle nationale et internationale pour promouvoir et faire progresser les droits de la personne. La Commission est membre de l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCCDP) et partage son expertise en siégeant aux sous-comités des politiques, de l'éducation et des services juridiques de cet organisme, ainsi qu'en participant à son congrès annuel, qui a eu lieu à Fredericton en juin 2006 et qui aura lieu à Yellowknife en juin 2007.

La Commission est également membre de l'International Association of Official Human Rights Agencies (IAOHRA) et apporte sa contribution aux rapports provinciaux ou fédéraux portant sur les obligations du Canada en vertu des conventions internationales sur les droits de la personne. La Commission s'efforce d'appuyer ses partenaires nationaux et internationaux dans la défense des droits de la personne, en accueillant des délégations et des visiteurs venant d'autres régions du Canada et de l'étranger, et en participant à des conférences et colloques internationaux.

En 2006-2007, la Commission a :

- accueilli sept délégations internationales, y compris des éducateurs de Shanghai et des représentants de la commission coréenne des droits de la personne, au sujet du harcèlement sexuel;
- présenté un mémoire dans le cadre des 6^e et 7^e rapports du Canada aux Nations Unies concernant la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes;
- fourni des renseignements et des conseils à la commission néo-zélandaise des droits de la personne en appui à son enquête sur la question des transgendéistes;
- participé à la consultation de Justice Ontario – Services internationaux marquant le 21 mars, la Journée de lutte contre le racisme, avec une délégation d'organismes musulmans de Grande-Bretagne sur les sujets suivants : identité, extrémisme et modernisation; combattre les stéréotypes et établir des réseaux avec des partenaires de la société civile;

- accueilli une rencontre conjointe avec l'ACCCDP réunissant Droits et Démocratie, Equitas Centre international d'éducation aux droits humains et l'Agence canadienne de développement international afin d'explorer les possibilités de coopération internationale pour le renforcement des capacités.

www.ohrc.on.ca

Le site Web de la Commission offre au public une riche source d'informations accessibles sur les droits de la personne ainsi que sur les changements apportés au système des droits de la personne de l'Ontario.

En mars 2007, la Commission a inauguré un nouveau site présentant une interface plus nette avec des catégories de publications bien définies. Des pages thématiques, portant sur des questions comme le racisme et le harcèlement sexuel, offrent maintenant des liens aux ressources portant sur les mêmes sujets dans tout le site, y compris les politiques, guides, rapports, ressources d'éducation du public, communiqués, fiches de renseignements, sommaires des décisions, et rapports annuels.

Les sites Web jouent un rôle intégral et croissant dans la façon dont l'information est transmise. Alors que la Commission s'engage dans un nouveau mandat, nous entendons continuer à développer notre site Web afin qu'il puisse servir de ressource accessible et riche en informations pour éclairer le discours sur les droits de la personne en Ontario.

Surveillance, enquête et conseils

La Commission met à profit le vaste mandat qui lui est conféré aux termes de l'article 29 du *Code* pour offrir des conseils à des organisations, pour examiner les lois afin de s'assurer qu'elles sont compatibles avec le *Code* et pour faire enquête sur les situations susceptibles d'être discriminatoires. En 2006-2007, la Commission a entrepris un certain nombre d'activités de cette nature :

Appuyer la volonté des services policiers de devenir des établissements exemplaires dans la lutte contre le racisme et la discrimination

Au cours du dernier exercice, la Commission a poursuivi ses efforts pour établir des liens avec les services de police partout dans la province.

En juillet 2006, la Commission a rencontré la Commission d'enquête sur l'ipperwash portant sur les événements entourant le décès par balle du protestataire Dudley George à la suite d'un affrontement avec la Police provinciale de l'Ontario, pour discuter de l'énoncé de politique de la Commission intitulé *Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale*. La Commission a clarifié les concepts de racisme et de racisme systémique, ainsi que des changements organisationnels pour lutter contre le racisme.

Pour poursuivre son partenariat avec le Collège de police de l'Ontario, la Commission a animé un atelier à une conférence du réseau sur la diversité de l'Association des chefs de police de l'Ontario, tenue en décembre 2006, sur le traitement des plaintes pour atteinte aux droits de la personne contre la police et sur les changements organisationnels pouvant favoriser une culture de respect des droits de la personne. Le Collège et des services policiers de Toronto et de Windsor ont également participé au programme de la Commission présenté au forum de mars pour promouvoir la Coalition des municipalités contre le racisme et la discrimination, dans lequel les services policiers figuraient parmi les principales questions abordées.

Également en mars, la Commission a conclu une entente avec le service de police de Toronto (SPT) et la Commission de services policiers de Toronto (CSPT) sur un cadre de travail visant à appuyer les initiatives du service de police de Toronto pour éliminer le racisme et toute autre forme de discrimination dans ses activités. L'entente, énoncée dans une charte de projet détaillée, établit un groupe d'étude conjoint, composé de représentants de chacun des organismes susmentionnés, qui sera chargé de cerner les problèmes liés aux droits de la personne, de concevoir des plans d'intervention et des initiatives directes, ainsi que de mesurer les progrès accomplis à cet égard et d'en rendre compte. Pour s'attaquer aux problèmes relatifs à l'emploi et à la prestation des services, la Commission fera des observations et apportera son appui à diverses initiatives dans les domaines des services de liaison avec la communauté, l'embauche et la conservation du personnel, l'éducation du personnel, les politiques et l'obligation redditionnelle. Aucune disposition de l'entente n'empêche la Commission de faire appliquer le *Code des droits de la personne* de l'Ontario et de chercher des mesures de réparation d'intérêt public pour régler les plaintes déposées contre les STP ou la CSTP. (Pour de plus amples renseignements sur la façon dont ce projet traite des plaintes individuelles, voir « Initiative des plaintes contre la police », à la rubrique « Plaintes du public pour atteinte aux droits de la personne », ci-après.)

Recherches dans les dossiers de police et santé mentale

La Commission a communiqué avec l'Association des chefs de police de l'Ontario ainsi qu'avec les chefs de police et les commission des services policiers dans tout l'Ontario, au sujet de la nécessité de veiller à ce que la divulgation par la police de renseignements de nature non criminelle n'ait pas un effet discriminatoire sur les personnes ayant un handicap. Plus précisément, les personnes qui ont eu des rapports avec la police concernant des activités non criminelles liées à un trouble mental ont constaté que les services policiers peuvent divulguer de tels renseignements dans le cadre de recherche dans les dossiers de police en vue de l'obtention d'un emploi ou d'un poste de bénévolat, ce qui limite leur chance de trouver du travail. La Commission a donné des conseils sur des pratiques plus judicieuses d'évaluation et de divulgation.

Modifications apportées au Code des droits de la personne de l'Ontario

En avril 2006, le procureur général a présenté le projet de loi 107 (*Loi modifiant le Code des droits de la personne*), comme il avait été annoncé en 2005-2006. Dans sa réponse initiale au projet de loi plus tard ce même mois, la Commission s'est déclarée favorable à une vision d'une Commission renforcée, axée de manière plus précise sur la prévention et les problèmes systémiques, à l'intérieur d'un système rééquilibré pour assurer le respect et la promotion des droits de la personne.

Cependant, la Commission a également soulevé quelques questions et préoccupations sur d'importantes dispositions du projet de loi. Au cours des mois qui ont suivi, la Commission a rencontré des parties concernées et a recommandé des améliorations et des amendements au projet de loi au ministre du Procureur général. Dans son mémoire de novembre 2006 présenté au Comité permanent de la justice au sujet du projet de loi 107, et dans une lettre subséquente au sujet de la clôture prématurée des audiences sur la question, la Commission reconnaissait l'importance de parvenir à un consensus et à un terrain d'entente pour assurer à la population ontarienne un système des droits de la personne plus vigoureux et plus efficace.

La version finale du projet de loi, adoptée par l'Assemblée législative de l'Ontario le 5 décembre 2006, tenait compte de certaines des recommandations faites par la Commission et des groupes communautaires.

Accessibilité des restaurants

En juillet 2006, la Commission a publié *Vers des services d'accès facile*, le rapport final sur les résultats d'une initiative de cinq ans visant l'accessibilité des restaurants. Les 26 chaînes de restaurants participant à l'initiative s'étaient déjà engagées à :

- Élaborer une politique concernant l'accessibilité et une procédure pour traiter les plaintes de la clientèle;
- Examiner la situation et trouver les obstacles à l'accessibilité dans tous les établissements que possède la société et dans toutes ses franchises;
- Élaborer un plan d'accessibilité normalisé pour les futurs établissements;
- Élaborer un plan pour les établissements existants et commencer à éliminer les obstacles afin de réaliser l'accessibilité;
- Surveiller les progrès accomplis pour réaliser l'accessibilité et en rendre compte à la Commission après un an.

Le premier rapport de la Commission à ce sujet, *Dîner au restaurant, une question d'accessibilité* (2004) présentait les résultats d'une enquête sur l'accessibilité effectuée dans les établissements des sept premières chaînes participantes. Plus tard, 19 autres chaînes se sont jointes à l'initiative. Le rapport de 2006 dresse un tableau détaillé des progrès accomplis par toutes les chaînes participantes pour honorer leurs engagements concernant l'accessibilité et présente des recommandations sur les prochaines étapes.

La Commission a également conclu le règlement d'une plainte qu'elle avait elle-même déposée contre une chaîne de restaurants.

Effet discriminatoire de la Loi sur le changement de nom

La Commission, de concert avec le Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée/Ontario, a pris d'autres mesures pour conseiller le ministère des Services gouvernementaux au sujet de l'effet discriminatoire qu'ont sur les personnes transgendéristes les exigences de divulgation publique prévues dans le processus de changement de nom. En décembre 2006, la Commission a présenté un mémoire au Comité permanent de la politique sociale au sujet du projet de loi 152, *Loi de 2006 du ministère des Services gouvernementaux sur la modernisation des services et de la protection du consommateur*, lequel modifiait la *Loi sur le changement de nom*. Dans son mémoire, la Commission félicitait le gouvernement de tenir compte des

préoccupations soulevées au sujet de la publication des changements de nom, tout en soulignant les problèmes qui restent au sujet des recherches dans les registres publics. Le projet de loi a reçu la sanction royale et la Commission continue à travailler avec le ministère sur l'élaboration des règlements pris en application de la loi.

Égalité de traitement en matière d'éducation pour les élèves ayant un handicap, durant une grève

Ayant pris connaissance de rapports dans les médias et de plaintes pour atteinte aux droits de la personne, la Commission s'est inquiétée du fait que des élèves ayant un handicap pourraient être privés de l'accès à l'éducation et des mesures d'adaptation dont ils ont besoin durant des grèves mettant en cause des aides-enseignants. En novembre 2006, la Commission a rencontré des représentants de trois des principaux organismes responsables de fournir des services d'éducation pour souligner l'importance d'élaborer des plans d'urgence afin de veiller à ce que les élèves ayant un handicap aient le même accès aux services d'éducation que les autres élèves dans de telles situations. La Commission a par la suite fourni des avis à ce sujet à un conseil scolaire devant l'imminence d'une grève, et elle a affiché des renseignements sur son site Web sur les responsabilités que se partagent le gouvernement, les conseils scolaires et les syndicats dans de telles situations. La Commission continuera à suivre cette question de près et à intervenir en 2007-2008.

Politiques de la CSPAAT sur le retour au travail

La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail procède à une consultation sur l'ébauche de politique qu'elle a élaborée au sujet du retour rapide et sécuritaire au travail. La Commission a rencontré la CSPAAT pour discuter de ces politiques et, en décembre 2006, elle a présenté des observations à la CSPAAT pour lui faire part de ses préoccupations concernant les dispositions de l'ébauche de politique qui vont à l'encontre du *Code* et de l'énoncé de politique de la Commission intitulé *Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement*.

Accessibilité des écoles de conduite automobile

La Commission a continué à travailler en étroite collaboration avec le ministère des Transports et les partenaires de ce secteur pour traiter des obstacles auxquels font face les personnes qui sont sourdes, devenues sourdes ou malentendantes dans leurs tentatives pour avoir accès

aux programmes des écoles de conduite, et elle espère parvenir à un règlement de cette question en 2007-2008.

Autres questions

En 2006-2007, la Commission a également :

- fait enquête sur des allégations de discrimination systémique entravant les possibilités de promotion pour les infirmières afro-canadiennes travaillant dans les foyers de soins infirmiers à Toronto. La Cité de Toronto a répondu en fournissant des données qui indiquaient un certain progrès dans l'embauche de personnel afro-canadien et racialisé dans les postes supérieurs des foyers de soins infirmiers de la Cité;
- présenté un mémoire en décembre 2006 au Comité d'élaboration des normes de services à la clientèle du ministère des Services sociaux et communautaires sur l'harmonisation de la proposition de norme initiale prévue dans la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* avec le *Code des droits de la personne*;
- communiqué ses observations à l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario sur l'élaboration de son projet de document « Becoming a Nurse in Ontario – Information for Students »;
- rencontré des représentants de General Motors pour discuter des préoccupations persistantes en matière de droits de la personne que soulève l'utilisation par la compagnie d'un questionnaire de surveillance médicale;
- écrit au ministre de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels au sujet de la proposition de règlement afférent à la *Loi de 2005 sur les services privés de sécurité et d'enquête* (pas encore en vigueur) pour réitérer son avis que le code de déontologie proposé soit renforcé par une déclaration de principe faisant référence au *Code des droits de la personne*.

Plaintes à l'initiative de la Commission

La Commission favorise une approche volontaire et coopérative pour protéger et promouvoir les droits de la personne et régler les plaintes, et lorsqu'elle soulève des problèmes visant une compagnie ou un organisme, elle tente de les régler selon cette approche. Cependant lorsque ces tentatives s'avèrent infructueuses, la Commission peut décider de déposer une plainte et d'utiliser ses vastes pouvoirs pour

mener une enquête, régler la plainte ou décider s'il y a lieu de renvoyer l'affaire au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario.

Effet discriminatoire des lois et politiques sur les mesures disciplinaires dans les écoles

Au cours du dernier exercice, la Commission a poursuivi ses efforts pour régler la plainte qu'elle a déposée contre le ministère de l'Éducation alléguant que l'application des dispositions de la *Loi sur l'éducation* relatives à la sécurité dans les écoles ont un effet disproportionné sur les élèves racialisés et les élèves ayant un handicap. La plainte a été déposée en juillet 2005, après une recherche approfondie et la publication d'un mémoire public exprimant ses préoccupations. Certes, la sécurité des écoles revêt une importance primordiale, mais les mesures disciplinaires doivent être équitables, efficaces et non discriminatoires. Cette plainte n'était pas encore réglée à la fin de l'exercice, mais les parties sont parvenues à une entente globale en avril 2007, qui a amené le ministère de l'Éducation à présenter des modifications à la *Loi sur l'éducation*.

Accessibilité des restaurants

En mai 2006, la Commission est parvenue à une entente avec Select Sandwich pour régler la plainte déposée par la Commission en 2004 dans le cadre de son initiative visant l'accessibilité des restaurants. La Commission est ravie de pouvoir dire que les importants engagements pris par Select Sandwich amélioreront de manière considérable l'accessibilité de ses établissements.

Notamment, la chaîne s'est engagée à modifier son contrat d'offre de location et son contrat de franchisage, à élaborer et à afficher une politique d'accessibilité et un processus de règlement des plaintes, à former tous ses nouveaux franchisés et ses franchisés actuels, à élaborer un plan d'élimination des obstacles existants, à communiquer avec les propriétaires au sujet des obstacles à l'accessibilité relevant du contrôle exclusif des propriétaires (et à signaler à la Commission ceux qui n'y donnent pas suite) et à effectuer une vérification annuelle de l'accessibilité. La Commission continuera de recevoir de cette chaîne des rapports sur l'élimination des obstacles jusqu'en 2016.

Test de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool

En avril 2006, la Commission a déposé une plainte contre Goldcorp Inc. alléguant que certaines clauses de la politique de la compagnie

sur les tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool enfreignaient le *Code*. La *Politique sur les tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool* reconnaît que la loi considère la dépendance à la drogue et à l'alcool comme une forme de handicap. En 2004, à la suite du règlement d'une plainte déposée par un particulier, Goldcorp avait accepté de travailler avec la Commission pour réviser ses politiques.

La Commission a travaillé pendant plus d'un an pour encourager Goldcorp à se conformer au *Code*, à la *Politique* et à la jurisprudence actuelle, selon lesquels les tests effectués avant l'embauche ou les tests faits au hasard parmi les employés pour dépister la consommation de drogues n'indiquent pas l'affaiblissement des facultés ou l'aptitude d'exécuter les tâches à ce moment, mais qu'ils ne montrent que la consommation passée. Cependant, la Commission a déposé la plainte parce que, malgré les nombreux conseils et avis donnés par la Commission sur cette question, la politique de Goldcorp continue de permettre les tests effectués avant l'embauche ou les tests faits au hasard parmi les employés pour dépister la consommation de drogues pour l'ensemble du personnel, ainsi que les tests de dépistage de consommation des drogues avant un transfert pour un groupe sélectionné d'employés.

Plaintes du public pour atteinte aux droits de la personne

Chaque année, un certain nombre de particuliers demandent l'aide de la Commission pour déposer une plainte formelle. Aux termes du *Code*, la Commission est tenue de recevoir toutes les plaintes déposées par des membres du public.

Toutes les plaintes sont reçues et évaluées individuellement. Cependant, si la Commission constate une tendance concernant des plaintes au sein d'une organisation ou d'un secteur particulier, ou si des plaintes semblables se répètent après des décisions ou des règlements qui visaient à résoudre un problème, la Commission peut prendre des mesures additionnelles.

Initiative concernant les plaintes contre la police

En 2006-2007, la Commission a mis la dernière main à un cadre de travail avec les services policiers de Toronto sur l'élaboration d'une charte de projet pour traiter tant les plaintes particulières que les problèmes

sous-jacents menant à ces plaintes. En réponse à des préoccupations relatives au mécanisme actuel de traitement des plaintes contre la police et à certaines tendances qui se dégagent des plaintes déposées devant la Commission, l'initiative vise à consigner et à surveiller les plaintes reçues contre les services policiers afin de déterminer le processus le plus efficace pour les traiter. L'initiative permettra d'arriver plus rapidement aux mesures de réparation individuelles liées aux plaintes, tandis que les questions d'intérêt public sont traitées par la collaboration continue entre les organismes. Cette entente est la première du genre au Canada et elle servira de modèle pour favoriser des changements systémiques à l'échelle du secteur.

Gestion des dossiers

En 2006-2007, la Commission a entrepris deux projets spéciaux d'inventaire pour améliorer la gestion des dossiers.

En mai 2006, la Commission a mis en œuvre le projet de gestion stratégique des dossiers afin de réduire l'arriéré de plaintes en attente d'une enquête. Le projet prévoyait l'intervention d'enquêteurs dès le début du processus pour évaluer chaque dossier et encourager la conciliation. De plus, le projet prévoyait la préparation des dossiers destinés à une enquête approfondie en obtenant les évaluations juridiques, en modifiant les plaintes au besoin et en obtenant les documents et autres renseignements des parties en cause. En tout, 598 dossiers ont été examinés et évalués, ce qui a réduit l'arriéré d'au moins 101 dossiers et préparé 310 autres dossiers nécessitant une enquête plus approfondie.

En février 2007, la Commission a lancé un projet pilote pour améliorer l'efficacité et la rapidité avec laquelle les plaintes sont traitées. Le processus amélioré de traitement des plaintes établit des échéanciers plus stricts pour les dates des réunions et la production des documents, il prévoit une évaluation des plaintes au tout début du processus ainsi que des réunions d'enquête sur les faits.

Ces mesures sont très avantageuses pour les parties. Puisque le système prévoit des dates fixes pour les réunions de médiation, on prévoit que plus de plaintes seront réglées avant la tenue d'une enquête, ce qui aidera la Commission à traiter des causes anciennes et à réduire son volume de dossiers. Les échéanciers plus serrés faciliteront la collecte des éléments de preuve, puisque les documents seront plus facilement disponibles et que les souvenirs seront plus frais à la mémoire des témoins. De plus, on insistera davantage sur la collaboration des

parties pour fournir les documents exigés plus rapidement. On prévoit que ce processus réduira le temps moyen qu'il faut à une plainte pour passer par toutes les étapes du processus de la Commission.

Réception des plaintes

En 2006-2007 :

- Le Bureau de renseignement de la Commission a eu près de 43 000 contacts avec le public, desquels 2 337 ont donné lieu à des plaintes formelles déposées auprès de la Commission, comparativement à 2 399 plaintes déposées au cours de l'exercice 2005-2006.

Plaintes rejetées en raison d'oppositions préliminaires (art. 34)

La Commission peut décider de ne pas traiter une plainte pour les raisons énoncées à l'article 34 du *Code des droits de la personne*. Au cours de l'exercice 2006-2007, de toutes les affaires conclues à la Commission ou renvoyées au Tribunal, 7,1 % ont été rejetées en raison de telles oppositions préliminaires, après 10,5 mois en moyenne. En se fondant sur les observations écrites des parties, la Commission a déterminé que :

- 2,4 % de ces plaintes auraient pu être traitées par un autre organisme réglementé, par exemple au moyen d'une procédure de grief syndical en vertu des lois sur le travail ou devant le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail;
- dans 1,6 % des plaintes, il existait des preuves indiquant que la plainte était frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi;
- moins de 0,5 % des plaintes n'étaient pas du ressort de la Commission;
- 2,1 % des plaintes portaient sur des faits qui s'étaient produits avant la période de six mois prévue dans le *Code* pour le dépôt d'une plainte;
- 1 % des plaintes comportaient une combinaison des motifs susmentionnés d'opposition.

Médiation et règlement

Le *Code* exige que la Commission tente de régler les plaintes, et les parties peuvent décider de régler l'affaire à n'importe quelle étape du traitement de la plainte par la Commission ou le Tribunal. Bon an mal an, la Commission réussit à aider les parties à parvenir à une résolution à

l'amiable dans au moins 69 % des affaires dans lesquelles les parties acceptent de prendre part à une médiation dès le début du processus, dans plus de la moitié des affaires conclues devant la Commission et dans environ 80 % des causes portées devant le Tribunal.

Au cours de l'exercice 2006-2007, de tous les dossiers fermés à la Commission ou renvoyés au Tribunal, 58,9 % ont été réglés à l'issue d'une médiation par la Commission ou réglés entre les parties, après 13,7 mois en moyenne :

- 30,9 % des plaintes (655) ont été réglées grâce à une médiation au début du processus, sans enquête, après 8,3 mois en moyenne (soit 69,2 % des 946 affaires dans lesquelles les parties ont participé à une médiation au début du processus);
- 11,5 % des affaires ont été réglées à l'étape de l'enquête, après 25,3 mois en moyenne;
- 16,5 % des affaires ont été réglées entre les parties, après 15,7 mois en moyenne.

Plaintes retirées

Au cours de l'exercice 2006-2007, de tous les dossiers fermés à la Commission ou renvoyés au Tribunal, 18,5 % des plaintes ont été retirées par la plaignante ou le plaignant, certaines à l'issue d'un règlement intervenue entre les parties hors du processus de la Commission, après 6,1 mois en moyenne.

Enquête sur les faits et renvoi des plaintes

Si l'affaire n'est pas réglée par une médiation au début du processus, la Commission mène une enquête impartiale et objective, puis elle détermine s'il y a des preuves suffisantes pour justifier le renvoi de la cause devant le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario pour une audience.

Au cours de l'exercice 2006-2007, de tous les dossiers fermés à la Commission ou renvoyés au Tribunal, 15,5 % ont fait l'objet d'une décision de la Commission fondée sur des observations écrites quant au fond (art. 36 du *Code*), après 29,4 mois en moyenne, selon la répartition suivante :

- 8,9% des affaires ont été rejetées faute de preuves pouvant justifier une audience du Tribunal, après 26,5 mois en moyenne;
- moins de 0,5 % des affaires ont été rejetées en raison du manque de collaboration de la part des plaignants, après 26,0 mois en moyenne;

- 6,6 %, soit 140 affaires, ont été renvoyées au Tribunal pour la tenue d'une audience, après 33,4 mois en moyenne (143 affaires avaient été renvoyées en 2005-2006);
- 3 autres affaires ont été renvoyées au Tribunal après un réexamen d'une décision antérieure par la Commission.

Aperçu du nombre de dossiers en 2006-2007

- La Commission avait 2 880 dossiers actifs au début de l'exercice.
- 2 337 nouvelles plaintes ont été reçues et ajoutées à ce nombre.
- 1 978 plaintes parmi les dossiers actifs ont été réglées devant la Commission, après 14,6 mois en moyenne.
- Au cours des quelques dernières années, la Commission a reçu plus de plaintes qu'elle ne peut en traiter, ce qui a entraîné un arriéré de 762 dossiers à la fin de l'exercice.
- À la fin de l'exercice, la Commission comptait 3 099 dossiers actifs, soit 219 ou 7,6 % de plus qu'au début de l'exercice.
- 169 dossiers (5.5 % de nombre total de dossiers actifs) avaient plus de trois ans à la fin de l'exercice.
- L'âge moyen des dossiers actifs était de 16,4 mois. C'est une augmentation par rapport aux 12,9 mois enregistrés en 2005-2006, et cela dépasse la cible fixée à moins de 14 mois. L'augmentation de l'âge des dossiers actifs est attribuable à une augmentation considérable du roulement et des détachements volontaires du personnel en raison de l'incertitude entourant les changements prévus dans le système des droits de la personne. On a également constaté un nombre accru de congés du personnel durant l'exercice.

Contentieux

L'intervention juridique de la Commission devant le Tribunal et d'autres cours de juridiction supérieure a contribué à protéger l'intérêt public dans l'observation du *Code*, à faire valoir les politiques de la Commission et à faire avancer la jurisprudence en matière de droits de la personne. La Commission a pris part à un certain nombre d'affaires qui ont retenu l'attention du public et qui se sont ajoutées à cet important ensemble de jurisprudence (voir dans les annexes : *Points saillants de certaines affaires*). Les règlements et les décisions découlant de ces affaires peuvent créer des précédents et fournir des orientations pour faire progresser le droit relatif aux droits de la personne en Ontario, au Canada et dans le monde.

En 2006-2007, des 88 affaires réglées alors qu'elles étaient devant le Tribunal, 77, soit 87,5 %, ont été réglées avec la participation active des avocats de la Commission. La Commission a obtenu de solides mesures réparatrices d'intérêt public dans presque tous ces règlements. À l'avenir, dans le nouveau système, la Commission pourra demander à intervenir dans les causes appropriées réparatrices d'intérêt public au moment où elles sont devant le Tribunal.

Au cours de l'exercice 2006-2007, 11 affaires devant le Tribunal ont abouti à :

- 77 règlements conclus devant le Tribunal;
- 11 décisions finales, 6 décisions provisoires du Tribunal;
- 1 décision de la Cour supérieure;
- 2 décisions de la Cour divisionnaire;
- 6 décisions de la Cour d'appel (l'autorisation d'interjeter appel);
- 4 décisions de la Cour d'appel (l'autorisation d'interjeter appel);
- 4 arrêts de la Cour suprême du Canada (l'autorisation d'interjeter appel).

Au 31 mars 2007, la Commission intervenait dans :

- 469 plaintes devant le Tribunal;
- 14 affaires devant la Cour divisionnaire (5 appels);
- 2 affaires devant la Cour d'appel;
- 2 affaires devant la Cour suprême du Canada.

Développement organisationnel

La Commission planifie et met en œuvre des initiatives continues d'amélioration organisationnelle et de formation du personnel afin de mieux servir la population de l'Ontario. Au cours de l'exercice 2006-2007, le personnel et les commissaires de la Commission ontarienne des droits de la personne ont participé à un programme de formation de deux jours sur les politiques relatives aux questions raciales, tenue en décembre. Des experts et des représentants de la collectivité ont été invités à présenter leurs travaux et leurs perspectives et à animer des ateliers participatifs.

Le programme, conçu par un comité interne, visait à approfondir la compréhension des problématiques actuelles et des pratiques

concernant le travail et l'application des droits de la personne en milieu de travail et de l'organisation. Le programme comprenait des ateliers théoriques et pratiques, des ateliers de réflexion et de planification, des ateliers de planification et de mise en œuvre, des ateliers de planification et de mise en œuvre, des ateliers de planification et de mise en œuvre.

Le programme a permis de développer les compétences et les connaissances des participants et de leur permettre de mieux comprendre les enjeux de leur travail.



ANNEXES

Liste des commissaires**BARBARA HALL***Commissaire en chef*

Barbara Hall a été nommée commissaire en chef de la Commission ontarienne des droits de la personne en novembre 2005 après 40 ans de carrière comme travailleuse communautaire, avocate et politicienne municipale. Elle a assumé trois mandats de conseillère municipale et a été maire de Toronto de 1994 à 1997. Entre 1998 et 2002, elle a dirigé la Stratégie nationale sur la sécurité communautaire et la prévention du crime. M^{me} Hall a aussi exercé le droit criminel et le droit de la famille, a été membre de l'Équipe des résultats dans le domaine de la santé du ministère de la Santé de l'Ontario et a donné des conférences au Canada et à l'étranger sur les problèmes urbains et sociaux. Elle s'est distinguée par son aptitude à rassembler les groupes pour édifier des collectivités saines.

JEANETTE CASE

Jeanette Case a fait partie de la Commission de révision de l'évaluation foncière du ministère du Procureur général où elle a assumé des fonctions d'arbitre à temps partiel pour les causes en rapport avec l'évaluation foncière. Elle a travaillé pendant des années comme praticienne de l'immobilier et examinatrice de titres de propriété, et a offert une orientation et une formation en examen des titres de propriété à des étudiants des collèges communautaires. Elle a travaillé à titre bénévole avec Silent Voice, la Société canadienne du cancer, St. Christopher House, Meals on Wheels et le centre de soins gériatriques de Baycrest. M^{me} Case a été commissaire d'avril 2003 à août 2006.

PATRICK CASE

Patrick Case est le directeur du Bureau de l'équité et des droits de la personne de l'Université de Guelph. Avocat de formation, il a été président de la Fondation canadienne des relations raciales et co-président du comité sur les droits à l'égalité du Programme de contestation judiciaire du Canada. M. Case donne des cours sur les droits de la personne à l'Université de Guelph et à l'école de droit d'Osgoode Hall. Il a été nommé à la Commission en novembre 2006.

PIERRE CHARRON

Pierre Charron est avocat et avocat principal de sa propre étude de droit. Il est également président de Charron Human Resources Inc., une organisation qui travaille dans les secteurs de la prévention du harcèlement et du règlement des conflits. M. Charron est membre de l'Association du

barreau canadien, du Barreau du Haut-Canada, de l'Association des juristes d'expression française, du Club Richelieu de Rockland, du club Optimiste de Rockland, des Chevaliers de Colomb, de la Chambre de commerce et de la Légion royale canadienne. Il a également été conseiller municipal. M. Charron a été nommé à la Commission en juin 2005.

RUTH GOBA

Ruth Goba est coordonnatrice du Programme des femmes et avocate au Centre pour les droits à l'égalité au logement (CERA). Elle a donné des cours sur les droits des personnes handicapées à l'Université Ryerson et a travaillé pour le Centre de la défense des personnes handicapées (ARCH) un centre d'aide juridique pour les personnes ayant un handicap. M^{me} Goba a également travaillé en Inde dans le secteur des droits fonciers et des droits au logement avec la Coalition Internationale 'Habitat et avec le Rapporteur spécial des Nations-Unies sur la question de la réalisation du droit à un logement convenable. Elle a été nommée à la Commission en octobre 2006.

KAMALA-JEAN GOPIE

Kamala-Jean Gopie est une éducatrice qui a consacré plus de 30 années, à titre d'enseignante, de bibliothécaire et d'agente de l'éducation, à promouvoir l'anti-racisme et l'équité ethnoculturelle. Elle était membre jusqu'à récemment de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada. Au service de sa communauté, elle a été présidente du conseil d'administration de l'Alliance urbaine sur les relations interraciales. M^{me} Gopie a également fait partie du Groupe d'étude sur les relations entre la police et les minorités raciales et du comité du maire de Toronto sur les relations ethniques et raciales, et elle a reçu l'Ordre de l'Ontario. Elle a été nommée à la Commission en octobre 2006.

ALANA KLEIN

Alana Klein est analyste de politique principale auprès du Réseau juridique canadien VIH/Sida. Elle a enseigné le droit à la Columbia Université à titre d'associée en droit. Auparavant, elle a été clerc de la juge Louise Arbour, à la Cour suprême du Canada, et a travaillé comme bénévole au centre de jour pour les itinérantes Chez Doris, à Montréal. M^{me} Klein a été nommée à la Commission en septembre 2006.

VIVIAN JARVIS

Vivian Jarvis est membre fondateur et présidente sortante de son chapitre local de l'Association canadienne pour la santé mentale. Elle a été présidente des dames auxiliaires à l'Hôpital général de Stratford.

de Neighbourlink, a effectué des visites pastorales dans les prisons d'Ottawa et de Hamilton, et a été marguillière dans sa paroisse.

M^{me} Jarvis a été conseillère municipale de Stratford et a travaillé dans les bureaux de circonscription de députés provinciaux et fédéraux. Elle s'est également présentée aux élections à l'Assemblée législative de l'Ontario. M^{me} Jarvis a été commissaire entre avril 2003 et août 2006.

RAJA KHOURI

Raja G. Khouri est expert-conseil au Centre de connaissances où il se spécialise dans l'efficacité organisationnelle, le développement communautaire et les ressources humaines. Lorsqu'il était président de la Fédération canado-arabe, M. Khouri s'est érigé contre la discrimination et l'érosion des libertés civiles. Il a dirigé une étude sur la communauté arabe et a publié un livre intitulé *Arabs in Canada: Post 9/11*. M. Khouri a présidé des conférences, donné des discours et des entrevues aux médias et publié des commentaires dans différents quotidiens et magazines canadiens. Il a terminé son mandat auprès du Groupe de travail communautaire pour la lutte contre les crimes haineux avant d'être nommé à la Commission en septembre 2006.

FERNAND LALONDE

Fernand Lalonde a pris sa retraite de la fonction publique en 2001 après y avoir occupé nombre de postes, notamment celui de secrétaire général du Conseil national mixte, directeur général du service des appels et des enquêtes de la Commission de la fonction publique du Canada et directeur des Services du personnel à Parcs Canada. M. Lalonde a été président de l'Association internationale de gestion du personnel-Canada. M. Lalonde offre actuellement des services de consultation en matière de relations syndicales-patronales et de règlement de différends. Il a été nommé à la Commission en mai 2005.

EVANGELISTA (IVAN) OLIVEIRA

M. Oliveira est courtier en immeubles et éducateur. Membre de la chambre immobilière de Brampton depuis plus de 25 ans, il a présidé nombre de ses comités et en a été le président en 1987. Il a fondé l'école communautaire portugaise de Brampton où il veille à l'application du programme d'études. M. Oliveira est également arbitre à temps partiel à la Commission de révision de l'évaluation foncière du ministère du Procureur général. M. Oliveira a reçu la médaille du Jubilé de la Reine en 2002. Il a été commissaire d'avril 2003 à août 2006, et commissaire en chef intérimaire en octobre et novembre 2005.

CHRISTIANE RABIER

Christiane Rabier est actuellement directrice du département des sciences politiques et vice-doyenne des sciences sociales et des humanités à l'Université Laurentienne de Sudbury. M^{me} Rabier joue un rôle actif au sein de la collectivité francophone de Sudbury et a participé à l'élaboration d'un programme visant à encourager les femmes francophones à faire des études postsecondaires. Elle a également été conseillère auprès de TV Ontario dans le domaine de l'éducation permanente. M^{me} Rabier a été bénévole pour les Jeux olympiques spéciaux du Canada en 1998 et l'Opération Nez-rouge en 1999. Elle a été nommée à la Commission en avril 1999.

GHULAM ABBAS SAJAN

Ghulam Abbas Sajan a été vérificateur de gestion principal pour le Secrétariat du Conseil de gestion du gouvernement de l'Ontario et a reçu en 2005 un prix d'excellence pour sa carrière exceptionnelle. Auparavant, il avait travaillé pour le compte de KPMG en Ouganda et au Royaume-Uni. Il joue un rôle actif au sein de la communauté islamique chiite et a assumé les fonctions de président du Jaffari Islamic Centre. Il est activement engagé dans la collectivité, en particulier avec le groupe inter-religion Mosaic, le comité des relations interraciales de Markham et la société d'habitation islamique Jaffari. En 2001, le gouvernement du Canada lui a remis un prix en reconnaissance de sa contribution et de ses services exceptionnels en tant que bénévole. M. Sajan a été nommé à la Commission en mai 2005.

REGINALD STACKHOUSE

Prolifique auteur d'articles et de livres, M. Stackhouse est directeur émérite et professeur chargé de recherche au collège Wycliffe, à l'Université of Toronto. Ancien député, M. Stackhouse a siégé à la Chambre des communes et a présidé le comité permanent sur les droits de la personne. Il a représenté le Canada à l'Assemblée générale des Nations-Unies et a été délégué au comité des droits de la personne et des réfugiés des Nations-Unies. Il a aussi été commissaire à la Commission canadienne des droits de la personne. En 2002, il a reçu la médaille du Jubilé de la Reine. M. Stackhouse a été commissaire entre avril 2003 et août 2006.

BHAGAT TAGGAR

Bhagat Taggar est un ingénieur breveté (R.-U.) et ingénieur professionnel en Ontario, avec une vaste expérience communautaire internationale. Il a été conseiller municipal et régional et vice-président d'un comité des relations interraciales au Royaume-Uni, et ingénieur au Zimbabwe.

Au Canada, il a occupé le poste de président de Panorama India et a été membre du club Lions. M. Taggar a sa propre entreprise et est également professeur d'ingénierie au Collège Centennial. M. Taggar a été nommé par le gouverneur général du Canada (1996) président de la Commission d'assurance-emploi pour la division régionale de l'Ontario (Scarborough). En 2002, il a reçu la médaille du Jubilé de la Reine en reconnaissance de ses services à la collectivité. M. Taggar a été nommé à la Commission en mai 2005.

RICHARD THÉBERGE

Richard Théberge est avocat de formation et travaille comme analyste des politiques et conseiller dans le domaine de l'accessibilité pour les personnes handicapées. Auparavant, au sein du gouvernement fédéral, il a été chargé de l'analyse et de l'élaboration de politiques en rapport avec le droit des affaires et le droit des sociétés. M. Théberge a fait du bénévolat au sein de nombreux organismes œuvrant pour la jeunesse et les personnes handicapées. Actuellement, M. Théberge est vice-président du Centre de vie autonome d'Ottawa. Reconnu par le Centre Jules Léger à Ottawa comme patron des personnes sourdes, il a été récompensé pour ses années de travail auprès du Conseil canadien des laboratoires indépendants. Richard Théberge a été nommé à la Commission en février 2002.

MAGGIE WENTE

Maggie Wente est avocate dans le cabinet Olthius Kleer Townshend qui représente les Premières nations et les conseils de bande. Elle a également travaillé pour l'Ontario Federation of Indian Friendship Centres et la clinique communautaire d'aide juridique de l'Université de Toronto. Elle siège actuellement au conseil d'administration de la clinique juridique Aboriginal Legal Services of Toronto et était auparavant co-présidente du conseil d'administration du Women's Counselling, Referral and Education Centre. Elle est membre de l'Association du Barreau canadien et de l'Association du Barreau Autochtone du Canada. Elle a été nommée à la Commission en octobre 2006.

ALBERT WIGGAN

Albert Wiggan, chef et propriétaire d'entreprise pendant plus de 20 ans, a reçu plusieurs prix pour services rendus à la collectivité. Il s'adresse souvent aux élèves des écoles secondaires pour leur parler de l'alphabétisation et des personnes handicapées. Il a été nommé à la Commission en septembre 2006.

Tableau 1 : Nouvelles plaintes déposées, par domaine et par motif cités

(Total = 2 337)

	Pourcentage du total des plaintes déposées	Pourcentage par motif cité	Total par motif ¹	Services	Logement	Emploi	Contrats	Associations professionnelles
Âge	9,41	5,03	220	27	8	181		4
Ascendance	6,25	3,34	146	26	4	115		1
Association	0,81	0,43	19	4	2	13		
Casier judiciaire	0,68	0,37	16	3		11		2
Citoyenneté	0,98	0,53	23	6	2	15		
Croyance	4,58	2,45	107	23	2	80		2
État d'assisté social	3,25	1,74	76	60	13	3		
État familial	6,55	3,50	153	16	40	96		1
État matrimonial	3,04	1,62	71	12	7	51		1
Handicap	56,31	30,09	1 316	249	29	1 014	4	20
Harcèlement sexuel	9,71	5,19	227	5	3	218	1	
Lieu d'origine	9,84	5,26	230	33	8	186		3
Orientation sexuelle	2,91	1,55	68	14	3	51		
Origine ethnique	14,16	7,57	331	52	6	267	1	5
Race et couleur	35,82	19,4	837	136	22	659	3	17
Représailles	10,06	5,37	235	20	3	207	1	4
Sexe ²	12,11	6,47	283	35	14	229	2	3
Violation du règlement intervenu	0,64	0,34	15	3		10		2
Somme – toutes catégories		100	4 373	724	166	3 406	12	65
Total des plaintes par domaine			2 337	393	89	1 820	7	28
Pourcentage du total des plaintes			100,00	16,82	3,81	77,88	0,30	1,20

¹Vu qu'une plainte peut être fondée sur plusieurs motifs, la somme des dossiers pour tous les motifs est supérieure au total des plaintes déposées et le pourcentage correspondant du total des plaintes serait donc supérieur à 100 %.

²Le motif du « sexe » comprend la grossesse, l'allaitement maternel et l'identité sexuelle.

Tableau 1 : Nouvelles plaintes déposées, par domaine et par motif cités

(Total = 2 337)

	Pourcentage du total des plaintes déposées	Pourcentage par motif cité	Total par motif	Services	Logement	Emploi	Contrats	Associations professionnelles
Âge	9.41	5.03	220	27	8	181		4
Ascendance	6.25	3.34	146	26	4	115		1
Association	0.81	0.43	19	4	2	13		
Casier judiciaire	0.68	0.37	16	3		11		2
Citoyenneté	0.98	0.53	23	6	2	15		
Croyance	4.58	2.45	107	23	2	80		2
Etat d'assisté social	3.25	1.74	76	60	13	3		
État familial	6.55	3.50	153	16	40	95		1
Etat matrimonial	3.04	1.62	71	12	7	51		1
Handicap	56.31	30.09	1 316	249	29	1 014	4	20
Harcèlement sexuel	9.71	5.19	227	5	3	218	1	
Lieu d'origine	9.84	5.26	230	33	8	185		3
Orientation sexuelle	2.91	1.55	68	14	3	51		
Origine ethnique	14.16	7.57	331	52	6	267	1	5
Race et couleur	35.82	19.4	837	136	22	659	3	17
Représailles	10.06	5.37	235	20	3	207	1	4
Sexe	12.11	6.47	283	35	14	229	2	3
Violation du règlement intervenu	0.64	0.34	15	3		10		2
Somme – toutes catégories		100	4 373	724	166	3 406	12	65
Total des plaintes par domaine			2 337	393	89	1 820	7	28
Pourcentage du total des plaintes			100.00	16.82	3.81	77.68	0.30	1.20

Voici une plainte peut être fondée sur plusieurs motifs, la somme des dossiers pour tous les motifs est supérieure au total des plaintes déposées et le pourcentage correspondant du total des plaintes serait donc supérieur à 100 %.

Le motif du harcèlement comprend la grossesse, l'allaitement maternel et l'identité sexuelle.

Tableau 2 : Règlements par motif cité : médiation et conciliation

Motif	Médiation			Conciliation			Total – Dossiers réglés		
	Dossiers	Dommages-intérêts	Moyenne	Dossiers	Dommages-intérêts	Moyenne	Dossiers	Dommages-intérêts	Moyenne
Âge	33	274 013,00 \$	8 303,42 \$	13	34 700,00 \$	2 669,23 \$	46	308 713,00 \$	6 711,15 \$
Ascendance	37	286 690,35 \$	7 748,39 \$	16	35 920,00 \$	2 245,00 \$	53	322 610,35 \$	6 086,99 \$
Association	9	66 000,00 \$	7 333,33 \$	3	6 000,00 \$	2 000,00 \$	12	72 000,00 \$	6 000,00 \$
Citoyenneté	2	16 400,00 \$	8 200,00 \$	3	21 700,00 \$	7 233,33 \$	5	38 100,00 \$	7 620,00 \$
Croyance	29	149 750,00 \$	5 163,79 \$	5	15 300,00 \$	3 060,00 \$	34	165 050,00 \$	4 854,41 \$
État d'assisté social	1	165,00 \$	165,00 \$	1	1 500,00 \$	1 500,00 \$	2	1 665,00 \$	832,50 \$
État familial	30	174 827,50 \$	5 827,58 \$	11	32 750,00 \$	2 977,27 \$	41	207 577,50 \$	5 062,87 \$
État matrimonial	14	75 100,00 \$	5 364,29 \$	7	23 000,00 \$	3 285,71 \$	21	98 100,00 \$	4 671,43 \$
Handicap	339	2 839 843,54 \$	8 377,12 \$	110	744 952,74 \$	6 772,30 \$	449	3 584 796,28 \$	7 983,96 \$
Harcèlement sexuel	40	177 420,84 \$	4 435,52 \$	18	90 700,00 \$	5 038,89 \$	58	268 120,84 \$	4 622,77 \$
Lieu d'origine	52	432 235,99 \$	8 312,23 \$	20	87 426,86 \$	4 371,34 \$	72	519 662,85 \$	7 217,54 \$
Orientation sexuelle	25	218 599,23 \$	8 743,97 \$	4	25 000,00 \$	6 250,00 \$	29	243 599,23 \$	8 399,97 \$
Origine ethnique	74	626 942,88 \$	8 472,20 \$	17	108 445,40 \$	6 379,14 \$	91	735 388,28 \$	8 081,19 \$
Race et couleur	167	1 284 395,96 \$	7 690,99 \$	57	485 013,57 \$	8 509,01 \$	224	1 769 409,53 \$	7 899,15 \$
Représailles	83	734 760,84 \$	8 852,54 \$	19	64 000,00 \$	3 368,42 \$	102	798 760,84 \$	7 830,99 \$
Sexe ¹	147	885 834,34 \$	6 026,08 \$	51	250 550,00 \$	4 912,75 \$	198	1 136 384,34 \$	5 739,31 \$
Total – tous motifs ²	1 082	s/o	s/o	355	s/o	s/o	1 437	s/o	s/o
Total des dossiers	514	\$3,731,291.58	7 259,32 \$	184	1 502 324,47 \$	8 164,81 \$	698	5 233 616,05 \$	7 498,02 \$

¹Le motif du « sexe » comprend la grossesse, l'allaitement maternel et l'identité sexuelle.

²Vu qu'une plainte peut être fondée sur plusieurs motifs, la somme des dossiers pour tous les motifs est supérieure au total des plaintes déposées et le pourcentage correspondant du total des plaintes serait donc supérieur à 100 %.

Tableau 3 : Dossiers fermés ou renvoyés, par décision prise et par motif cité
(Total = 2 118)

Age	Assurance	Association	Casus judiciaire	Citoyenneté	Croyance	Etat d'assistance social	Etat familial	Etat matrimonial	Handicap	Harcelement sexuel	Lieu d'origine	Orientation sexuelle	Origine ethnique	Race et couleur	Représentants	Sexe ¹	Violation du règlement interne ²	Somme : toutes catégories	Total pour toutes les plaintes	Pourcentage du total des plaintes	
4,75	3,58	0,55	0,15	0,53	2,58	0,50	2,53	1,45	28,75	1,30	4,93	1,63	7,25	16,58	6,55	15,53	0,30	100,00		Pourcentage	
190	143	22	6	21	103	20	101	58	1 150	76	197	65	290	663	262	621	12	4 000	2 118	100,00	
33	16	5	4		8	11	23	7	238	5	17	11	43	103	34	107	2	687	391	18,46	
14	16	5		6	6	2	10	5	58	13	19	3	26	59	26	59	1	312	140	6,61	
12	22	6		6	6	1	9	3	79	14	34	4	39	95	24	59	1	494	189	8,92	
23	14		1	3	9	3	6	7	78	1	13	3	29	53	24	31	2	360	151	7,13	
37	26	1				2	10	14	193	18	31	16	43	81	42	121	4	657	349	16,48	
71	49	5	1	6	51	1	47	22	504	25	83	28	110	281	112	262	2	1 660	898	42,40	
Règlement entre les parties																					
Règlement par médiation																					
Rejet pour oppositions préliminaires (art. 34)																					
Rejet sur le fond (art. 36)																					
Renvoi au Tribunal des droits de la personne																					
Retrait																					
Total ³																					

¹Les plaintes rejetées aux termes de l'article 36 du Code comprennent les causes dans lesquelles les preuves ne justifient pas une audience et les cas où une telle procédure n'est pas appropriée. Ceci comprend six dossiers (moins de 0,5 %) fermés par la Commission parce que la plaignante ou le plaignant n'a pas participé à l'enquête ou que la Commission a été incapable de le joindre.

²Centi-quarante plaintes ont été renvoyées au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario aux termes de l'article 36 du Code. Trois autres plaintes, dont les dossiers avaient été auparavant fermés par la Commission, ont été renvoyées au Tribunal après réexamen aux termes de l'article 37 du Code.

³Vu qu'une plainte peut être fondée sur plusieurs motifs, la somme des dossiers pour tous les motifs est supérieure au total des plaintes déposées.

⁴Le motif du « sexe » comprend la grossesse, l'allaitement maternel et l'identité sexuelle.

Tableau 4 : Dossiers formés ou renvoyés, par décision prise et par domaine
(Total = 2 118)

Règlement entre les parties	7		276	15	48	348	16,48
Règlement par la Commission	2	1	769	34	92	898	42,40
Rejet pour oppositions préliminaires (art. 34)	4	2	101	7	27	151	7,13
Rejet sur le fond (art. 36) ¹	3	1	157	6	40	199	9,39
Renvoi au Tribunal des droits de la personne (art. 36)			35	9	37	147	6,92
Retrait par le plaignant ²	4	1	320	12	54	391	18,46
Total	22	5	1 711	82	298	2 118	100,00
Pourcentage	1,04	0,24	80,78	3,87	14,07	100,00	
	Associations profesionnelles	Conseil	Enfants	Jeunes	Services	Sauvegarde collective	Pourcentage du total des plaignants

¹ Les plaintes rejetées aux termes de l'article 36 du Code comprennent les causes dans lesquelles les preuves ne justifient pas une audience et les cas où une telle procédure n'est pas appropriée. Ceci comprend six dossiers (moins de 0,5 %) fermés par la Commission parce que la plaignante ou le plaignant n'a pas participé à l'enquête ou que la Commission a été incapable de le joindre.

² Cent-quarante plaintes ont été renvoyées au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario aux termes de l'article 36 du Code. Trois autres plaintes, dont les dossiers avaient été auparavant fermés par la Commission, ont été renvoyées au Tribunal après réexamen aux termes de l'article 37 du Code.

³ Vu qu'une plainte peut être fondée sur plusieurs motifs, la somme des dossiers pour tous les motifs est supérieure au total des plaintes déposées.

⁴ Le motif du « sexe » comprend la grossesse, l'allaitement maternel et l'identité sexuelle.

Tableau 4 : Dossiers fermés ou renvoyés, par décision prise et par domaine
(Total = 2 118)

Règlement entre les parties	7		279	15	48	349	16,48
Règlement par la Commission	2	1	769	34	92	898	42,40
Rejet pour oppositions préliminaires (art.34) ¹	4	2	111	7	27	151	7,13
Rejet sur le fond (art. 36) ²	5	1	137	6	40	189	8,92
Renvoi au Tribunal des droits de la personne (art. 36)			95	8	37	140 ³	6,61
Retrait par le plaignant ⁴	4	1	320	12	54	391	18,46
Total	22	5	1 711	82	298	2 118	100,00
Pourcentage	1,04	0,24	80,78	3,87	14,07	100,00	
	Associations professionnelles	Contrat	Emploi	Logement	Services	Somme – toutes catégories	Pourcentage du total des plaintes

¹Les plaintes rejetées aux termes de l'article 36 du Code comprennent les causes dans lesquelles les preuves ne justifient pas une audience et les cas où une telle procédure n'est pas appropriée. Ceci comprend six dossiers (moins de 0,5 %) fermés par la Commission parce que la plaignante ou le plaignant n'a pas participé à l'enquête ou que la Commission a été incapable de le joindre.

²Cent-quarante plaintes ont été renvoyées au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario aux termes de l'article 36 du Code. Trois autres plaintes, dont les dossiers avaient été auparavant fermés par la Commission, ont été renvoyées au Tribunal après réexamen aux termes de l'article 37 du Code.

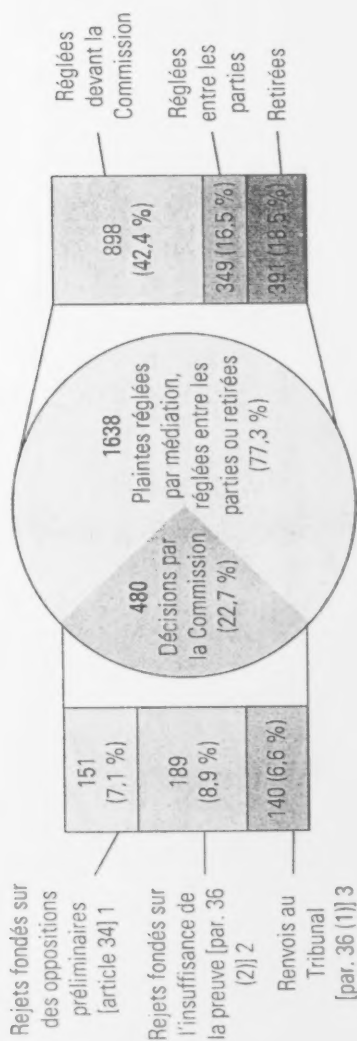
³Vu qu'une plainte peut être fondée sur plusieurs motifs, la somme des dossiers pour tous les motifs est supérieure au total des plaintes déposées.

⁴Le motif du « sexe » comprend la grossesse, l'allaitement maternel et l'identité sexuelle.

Dossiers fermés ou renvoyés par la Commission

2006-2007

(Total = 2 118)



¹Ces plaintes ont été rejetées à la suite d'une décision de la Commission fondée sur des observations écrites.

²Les plaintes rejetées aux termes du paragraphe 36 (2) du Code comprennent les causes dans lesquelles les preuves ne justifient pas une audience et les cas où une telle procédure n'est pas appropriée. Ceci comprend six dossiers (moins de 0,5 %) fermés par la Commission parce que la plaignante ou le plaignant n'a pas participé à l'enquête ou que la Commission a été incapable de le joindre.

³Cent-quarante plaintes ont été renvoyées au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario aux termes du paragraphe 36 (1) du Code. Trois autres plaintes, dont les dossiers avaient été auparavant fermés par la Commission, ont été renvoyées au Tribunal après réexamen aux termes de l'article 37 du Code.

Dossiers fermés ou renvoyés par la Commission
2006-2007

Total : 2 116



Points saillants de certaines affaires

Voici les points saillants de quelques décisions, règlements et affaires judiciaires auxquels la Commission a pris part au cours du dernier exercice. La Commission a obtenu d'importantes mesures de réparation d'intérêt public dans ces dossiers.

Règlements par la Commission

Soins infirmiers et discrimination fondée sur la couleur

Le personnel de la Commission a assuré la médiation dans le cas d'une plainte comprenant des allégations de discrimination fondée sur la couleur contre un organisme spécialisé dans des services infirmiers à domicile. Dans cette affaire, la plaignante, qui s'identifie comme étant de race brune, a allégué qu'elle n'était pas traitée de manière égale et qu'elle faisait l'objet de harcèlement dans son emploi, ce qui l'a finalement menée à quitter son poste.

Dans le cadre du règlement de la plainte, l'entreprise visée par la plainte a accepté d'écrire une lettre d'excuses à la plaignante, de lui fournir une lettre de référence et de modifier son registre d'emploi.

L'entreprise s'est également engagée à prendre certaines mesures de réparation d'intérêt public, notamment :

- fournir à son personnel des activités d'éducation sur cette question;
- intégrer une composante sur la discrimination et le harcèlement à la formation donnée aux nouveaux membres du personnel et de l'administration;
- diffuser les liens à sa politique sur la discrimination et le harcèlement, sa politique sur les droits de la personne, et ses politiques et procédures concernant les griefs à tout son personnel à l'échelle de l'Ontario;
- fournir à son personnel de gestion et de supervision un exemplaire du document de la Commission intitulé *Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement*.

Conseil scolaire

Le personnel de la Commission a assuré la conciliation dans une affaire concernant des allégations de discrimination fondée sur l'ascendance, le handicap et la race contre un conseil scolaire. Les tuteurs à l'instance

ont indiqué que le plaignant a subi de la discrimination à l'école en raison de son ascendance autochtone et ont affirmé qu'il avait subi des mesures disciplinaires injustes aux termes des dispositions concernant la sécurité à l'école de la *Loi sur l'éducation* pour un comportement qui est directement relié à son handicap.

Ce règlement, facilité par la Commission, comprenait des réparations personnelles adaptées à la culture des intéressés ainsi que des mesures de réparation d'intérêt public. Le conseil scolaire et la famille ont accepté de prendre part à un « cercle de la parole » et d'établir un lien avec un conseiller autochtone auprès des jeunes pour assurer la médiation entre la famille et l'école dès que les problèmes surviennent.

Le conseil scolaire a accepté de tenir compte des recommandations de spécialistes de la santé pour déterminer toute mesure disciplinaire pouvant être imposée, au besoin, au plaignant. Le personnel du conseil a reçu la permission de consulter des spécialistes de la santé au sujet des besoins d'adaptation du plaignant, et le conseil scolaire a invité la famille à collaborer au processus d'adaptation de manière continue au moyen de conférences de cas et de consultations avec la direction de l'école. D'autres réparations personnelles comprenaient le paiement d'activités parascolaires et un placement dans une obligation d'épargne du Canada.

Sur le plan des mesures de réparation d'intérêt public, le conseil a accepté de réviser sa politique raciale et ethnoculturelle ainsi que la composante antiraciste de ses divers programmes contre l'intimidation à l'école et du programme d'études; il s'est également engagé par écrit à continuer de veiller à ce que sa façon d'appliquer les suspensions et les renvois prennent en considération les droits de la personne des élèves, en conformité avec le *Code*, et à continuer de tenir compte des facteurs atténuants.

Décisions du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario

Renata Braithwaite and Robert Illingworth v. Attorney General of Ontario and Chief Coroner of Ontario (décision du Tribunal)

La mère de Renata Braithwaite et le frère de Robert Illingworth sont morts alors qu'ils étaient en cure obligatoire dans des établissements psychiatriques. Les plaignants ont demandé que le coroner enquête sur ces décès, demandes qui ont été refusées. Aux termes du paragraphe 10 (2) de la *Loi sur les coroners*, le coroner a toute discrétion pour

décider d'ordonner une enquête sur le décès d'un patient dans un établissement psychiatrique désigné. Cependant, lorsqu'une personne meurt en prison, le coroner est tenu de mener une enquête. Il n'a pas le pouvoir discrétionnaire de refuser.

Le Tribunal a statué que le paragraphe 10 (2) allait à l'encontre du *Code des droits de la personne* puisque, aux termes du paragraphe 10 (4) de la *Loi sur les coroners*, lorsque survient le décès d'un membre d'un groupe comparable aux malades en cure obligatoire dans un établissement psychiatrique, soit les détenus d'un établissement correctionnel, le coroner ordonne automatiquement une enquête. On reconnaît le droit des familles des prisonniers de savoir comment sont mortes les personnes qui leur sont chères. Au contraire, lorsqu'il s'agit des malades des établissements psychiatriques, pour lesquels dans bien des cas la perte de liberté est semblable, les familles sont privées du sentiment de résolution du deuil et d'acceptation de la finalité que peut apporter une enquête.

Le Tribunal a ordonné que le paragraphe 10 (2) de la *Loi sur les coroners* ne soit pas appliqué dans ce cas. Il a donné pour directive au coroner en chef de tenir une enquête sur ces deux décès et il a accordé 5 000 \$ en dommages-intérêts aux membres de la famille.

Le procureur général et le coroner en chef ont interjeté appel de cette décision devant la Cour divisionnaire.

Rosalyn Forrester v. Regional Municipality of Peel Police Services Board (décision du Tribunal)

Mme Forrester a fait l'objet de fouilles à nu par le service de police à plusieurs reprises. En tant que femme transsexuelle en phase préopératoire, elle a demandé à maintes reprises que ces fouilles soient exécutées par une agente et non un agent de police, mais ses demandes ont été refusées. La politique alors en vigueur au service de police de Peel exigeait qu'un agent de police exécute la fouille puisque la plaignante n'avait pas encore eu de chirurgie de changement de sexe.

Ayant conclu que la politique antérieure était discriminatoire, le Tribunal a ordonné que toute personne transsexuelle en détention qui doit faire l'objet d'une fouille à nu ait le choix entre trois possibilités : l'intervention d'agents de police seulement, l'intervention d'agentes de police seulement; ou une fouille mixte par des agentes et des agents de

police. Il a également donné des directives sur la façon dont ces fouilles devaient se dérouler, et exigé notamment que l'officière ou l'officier responsable soit informé et qu'il autorise la fouille à nu. Le Tribunal a également donné des directives pour résoudre la situation lorsque l'agente ou l'agent de police a de bonnes raisons de mettre en doute les dires de la personne qui s'identifie comme transsexuelle. L'ordonnance du Tribunal indique également que les agentes et agents de police ne peuvent pas refuser d'exécuter une fouille à nu sur une personne transsexuelle, sauf dans les rares cas où une agente ou un agent a des intérêts personnels importants à protéger relevant du *Code des droits de la personne* ou de la *Charte des droits et libertés*. Enfin, l'ordonnance exige que le service de police de Peel produise une vidéo de formation professionnelle sur la transsexualité à l'intention de tous les membres du corps de police, en faisant appel à des experts et en demandant la contribution de la communauté des personnes transsexuelles. La Commission doit approuver la vidéo avant qu'elle puisse être diffusée.

Michelle Hogan, Martine Stonehouse, A.B. and Andy McDonald v. Her Majesty the Queen in Right of Ontario as represented by the Minister of Health and Long-Term Care (décision du Tribunal)

Avant le 1^{er} octobre 1998, le gouvernement provincial finançait à même les fonds publics les chirurgies de changement de sexe des personnes approuvées pour cette opération par la clinique d'identité sexuelle (la « Clinique ») de ce qui est maintenant devenu le Centre de toxicomanie et de santé mentale (le « CTSM »). La Clinique approuvait l'opération si elle était convaincue, entre autres, que la personne avait achevé l'« expérience de vie réelle » en vivant pendant au moins deux ans en tant que personne du genre correspondant à son identité sexuelle et non à son sexe biologique.

À partir du 1^{er} octobre 1998, le gouvernement a mis fin au financement public de la réassignation sexuelle chirurgicale pour toutes les personnes dont l'opération n'avait pas déjà été approuvée par la Clinique.

Quatre plaignants dont l'opération de changement de sexe a été approuvée par la Clinique après le 1^{er} octobre 1998 ont contesté la décision du gouvernement de mettre fin au financement public. La Commission et les plaignants ont soutenu devant un comité du Tribunal composé de trois membres que la décision du gouvernement de mettre fin au financement équivalait à un acte de discrimination fondée sur le sexe ou sur le handicap, ou les deux, en matière de services.

La majorité du comité a conclu que la décision du gouvernement de mettre fin au financement public pour les opérations de changement de sexe n'était pas en soi discriminatoire. Cependant, le comité a conclu à la majorité que le gouvernement a fait acte de discrimination fondée sur le sexe et le handicap à l'endroit des personnes qui avaient commencé la transition de genre sous supervision médicale avant le 1^{er} octobre 1998 et dont l'opération a été approuvée par la Clinique dans les six ans après le début de cette transition. Ces personnes auraient dû avoir droit au financement public de leur opération afin de leur permettre de compléter la transition de genre qui avait déjà été entreprise au moment où le financement public pour une telle opération était encore disponible.

En appliquant ces critères, le Tribunal a décidé à la majorité que trois des plaignants avaient subi une discrimination et a ordonné au gouvernement de leur fournir le financement requis pour l'opération et de leur verser des dommages-intérêts généraux allant de 25 000 \$ à 35 000 \$ par personne.

Un membre dissident du Tribunal aurait conclu pour sa part que la décision du gouvernement de mettre fin au financement public des opérations de changement de sexe était discriminatoire, arbitraire, irresponsable et constituait un abus de pouvoir. Elle aurait ordonné au gouvernement de financer les opérations de changement de sexe des quatre plaignants, puisque tous les quatre satisfaisaient aux critères de financement en vigueur avant le 1^{er} octobre 1998.

La Commission a interjeté appel de la décision devant la Cour divisionnaire.

Eleanor Iness v. Caroline Co-operative Homes Inc., Canada Mortgage and Housing Corporation (décision du Tribunal)

Jusqu'en 1994, Caroline Co-operative Homes Inc. (la « coopérative Caroline ») avait une formule établissant le loyer de ses logements à 25 % du revenu de chaque locataire. En mai 1994, la Société canadienne d'hypothèques et de logement (la « SCHL ») a examiné la situation de la coopérative Caroline et a conclu que celle-ci n'établissait pas les loyers en conformité avec l'entente convenue entre la coopérative Caroline et la SCHL.

Eleanor Iness a emménagé dans la coopérative Caroline en 1981. Avant le 1^{er} janvier 1995, le loyer de M^{me} Iness était calculé selon un pourcentage de son revenu mensuel, tout comme l'était celui de tous

les autres locataires ayant un loyer indexé sur le revenu. À compter du 1^{er} janvier 1995, pour les locataires qui étaient bénéficiaires de l'aide

sociale, y compris M^{me} Iness, la coopérative Caroline a fixé un loyer équivalant au montant maximal de l'allocation de logement à laquelle elle avait droit dans le cadre de ses prestations. Avant ce changement, l'allocation de logement permettait à M^{me} Iness de payer non seulement son loyer, mais aussi ses factures de services publics et d'assurance; cependant à partir du changement de politique survenu en 1995, elle ne pouvait plus « ajouter » ses frais de services publics et d'assurance à son loyer. Le Tribunal a conclu que la coopérative aurait dû fixer le loyer de M^{me} Iness de façon à ce qu'elle puisse payer son loyer, ses frais de services publics et d'assurance à même l'allocation de logement comprise dans ses prestations. Le Tribunal a délivré les ordonnances suivantes relativement aux futures pratiques de la coopérative :

- établir les charges de logement de ses membres qui sont bénéficiaires de l'aide sociale de façon à ce qu'ils puissent payer la somme des charges de logement et des frais d'électricité et d'assurance à même le montant qu'ils reçoivent à titre d'allocation de logement comprise dans leur prestation d'aide sociale;
- respecter la dignité de ses membres qui sont bénéficiaires de l'aide sociale en traitant leur source de revenu de la même façon qu'elle le ferait si ce revenu provenait d'un emploi rémunéré;
- s'abstenir de communiquer directement avec les autorités responsables de l'aide sociale sans le consentement des locataires concernés pour discuter de l'allocation de logement à laquelle ils ont droit en tant que bénéficiaires de l'aide sociale.

La coopérative a porté l'affaire en appel devant la Cour divisionnaire.

Clive R. Stephens and Joseph O. Symister v. Lynx Industries Inc., et al. (décision supplémentaire du Tribunal)

Cette décision fait suite à la demande déposée par la Commission à l'effet que le Tribunal réexamine sa décision antérieure ordonnant à la Commission de payer les dépens, décision rendue le 7 novembre 2005 relativement à l'affaire *Stephens* (2005 HRT0 47). Le Tribunal a conclu que, dans ce cas particulier, le défaut de demander aux parties d'échanger des observations écrites (ou d'échanger leur plaidoyer de toute autre façon) avant l'audience, ajouté au fait que l'audience d'un seul jour était limitée à la seule audition des observations déjà reçues et ne permettait pas aux parties de fournir un témoignage de vive voix, a fait en sorte qu'il était difficile, voire impossible, pour les parties de

connaître la cause à laquelle elles faisaient face et d'y répondre de manière adéquate. Par conséquent, il a conclu qu'il n'était pas dessaisi de l'affaire. Il a pu rouvrir sa propre instance en raison d'un manquement à la justice naturelle et vicier sa décision antérieure.

Michael McKinnon v. Her Majesty the Queen in Right of Ontario (Ministry of Correctional Services), and Geswaldo, Simpson, James and Hume (décision supplémentaire du Tribunal)

Cette décision est la troisième grande décision (les décisions antérieures datant de 1998 et de 2002) à la suite de conclusions indiquant qu'il existe un racisme grave dans les prisons de la province. Dans sa décision la plus récente, le Tribunal a ordonné des mesures de réparation supplémentaires dans le but de mettre en œuvre ses ordonnances antérieures.

Les avocats de la Commission ont présenté des observations exhaustives au Tribunal concernant l'urgente nécessité d'assurer la formation de tous les membres du personnel. Le Tribunal a délivré un certain nombre d'ordonnances, notamment :

- il a exigé qu'une évaluation soit faite pour déterminer s'il est nécessaire de créer un poste de coordination des questions autochtones;
- il a clarifié le type de recommandations que peuvent faire des enquêteurs externes examinant la discrimination dans les prisons;
- il a ordonné la création d'un système de compilation des plaintes de discrimination à l'échelle de la province;
- surtout, il a exigé que le ministère veille à ce que ses gestionnaires et autres employés se conforment aux exigences concernant les programmes de formation, qu'ils y participent, et que cette participation soit mise à exécution par des mesures appropriées, y compris des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la destitution des personnes occupant des postes d'autorité et au congédiement.

Arzem, et al v. Her Majesty the Queen in Right of Ontario (as represented by the Minister of Community and Social Services, the Minister of Education, and the Minister of Children and Youth Services) (décision provisoire du Tribunal)

Entre le 12 août 2003 et le 15 décembre 2005, la Commission a

renvoyé 245 affaires au Tribunal. Toutes ces plaintes provenaient de mineurs atteints d'un trouble envahissant du développement, ce qui comprend les troubles du spectre autistique et le syndrome d'Asperger. La Commission et les plaignants soutiennent qu'ils ont fait l'objet de discrimination fondée sur le handicap en matière de services, puisque les services aux personnes souffrant de ces troubles ne sont pas fournis après l'âge de six ans. Aux termes du paragraphe 10 (1) du *Code*, l'âge est défini comme étant « dix huit ans ou plus ».

Cette décision répondait à une motion présentée en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Le Tribunal a accueilli la motion et, dans une décision exhaustive ayant une vaste portée, il a décidé que pour l'objet des instances en question, la définition de l'âge telle qu'énoncée au paragraphe 10 (1) du *Code des droits de la personne* de l'Ontario va à l'encontre du paragraphe 15 (1) de la *Charte*, et que la restriction des droits ne peut être justifiée de manière probante dans une société libre et démocratique comme l'exigerait l'article 1 de la *Charte*.

Règlements intervenus au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario

Puisque c'est la Commission qui dirige la présentation de la plainte au Tribunal, les règlements comportent presque toujours de solides mesures de réparation d'intérêt public. La Commission devant signer le procès-verbal du règlement, elle peut négocier pour obtenir de telles réparations, en particulier dans les causes qui semblent toucher une seule personne de premier abord, mais qui présentent en réalité un aspect d'intérêt public beaucoup plus vaste. Selon les conditions de chacun de ces règlements, il n'y a aucune admission de responsabilité civile ni retrait des allégations.

Nadia Abel, Lee Middleton, Christa Provo & Rob Provo v. Royal Steter Ltd. and Cosby (règlement intervenu au Tribunal)

Les quatre plaignants se sont rendus à une succursale de Burger King à Niagara Falls en janvier 2002. Ils ont allégué que, pendant qu'ils faisaient la queue pour commander leur repas, l'agent de sécurité en fonction, sans raison valide, leur a dit qu'ils devaient quitter le restaurant. Lorsqu'ils lui ont posé des questions, la situation s'est envenimée et les plaignants allèguent qu'ils ont été forcés, ainsi que deux de leurs amis, de quitter le restaurant. Les plaignants ont affirmé qu'ils étaient

les seuls clients noirs parmi les quelque 40 personnes qui étaient au restaurant à ce moment-là et que l'agent de sécurité les a ciblés parce qu'ils sont de race noire. Ils ont également affirmé que les plaintes qu'ils ont par la suite déposées auprès de la direction de Burger King n'ont pas été prises au sérieux.

Royal Steter Ltd. (la « société ») a accepté de payer un dédommagement à chacun des plaignants. Ce qui est importe encore davantage, c'est que la Commission a demandé et obtenu un certain nombre de mesures de réparation d'intérêt public destinées à prévenir de tels comportements à l'avenir. Royal Steter Ltd. a accepté d'exiger que toutes les compagnies de sécurité, tant celles qui offrent actuellement des services contractuels que celles qui pourraient éventuellement être retenues, devront former leurs agents sur les droits de la personne et le profilage racial, et il a reconnu que la compagnie de sécurité et ses agents ont l'obligation de se conformer aux mesures législatives portant sur les droits de la personne. Tout manquement à cette obligation pourrait entraîner la résiliation du contrat entre la société faisant l'objet de la plainte et la compagnie de sécurité.

Royal Steter Ltd. a également accepté d'établir une politique claire concernant le traitement des plaintes des clients, politique qui est affichée à la succursale Burger King visée dans cette affaire. Cette politique, dûment affichée, doit donner le nom d'une personne au sein de la direction ou de toute autre personne représentant la société qui est désignée pour recevoir les plaintes des clients. La société a également accepté d'élaborer, de rédiger et de mettre en œuvre une politique anti-discrimination et anti-harcèlement avant le 1^{er} mars 2007. Cette politique porte sur les responsabilités des employés en vertu du *Code* dans leurs rapports avec le public et elle aborde la question du profilage racial. Royal Steter Ltd. devra fournir un exemplaire de cette politique à tous ses employés actuels et futurs en plus de l'afficher bien en vue dans un endroit auquel tous les employés ont accès. La société doit également fournir une formation en matière de droits de la personne à tous ses cadres de direction actuels et futurs, et veiller à ce que toutes les activités futures de formation comprennent une discussion de cette politique.

Nafis Anwar, Fatin Nasir, Jamil Malik, Nazir Sheikh, Muhammad Tariq, v. Choice Taxi Inc., Leishman, McMurray, Thompson, Leishman, Blanchard, Brunet, Duperron, Vervoort, Ayotte, Jerou, St. Denis, Simpson, Anderson, Menzies, Nakic, Huygen, Sauvé, St.

Denis, Lalonde, MacInnes (règlement intervenu au Tribunal)

Cette plainte de discrimination systémique a été déposée par cinq propriétaires et chauffeurs de taxi d'origine sud-asiatique qui allèguent que les personnes faisant l'objet de la plainte ont fait la publicité de leurs services en tant que compagnie de taxi entièrement « blanche » et qu'ils n'ont permis qu'à des propriétaires et chauffeurs de taxi de race blanche et nés au Canada de s'y joindre. Les plaignants ont en outre allégué que les pratiques de marketing et d'embauche des intimés ont incité les membres du public à agir de manière discriminatoire à l'endroit des chauffeurs de taxi d'origine sud-asiatique, ce qui a mené au harcèlement et à un milieu de travail empoisonné.

Les plaignants ont reçu un certain dédommagement. Ce qui importe encore davantage, c'est que Choice Taxi a accepté de fournir une lettre d'offre à tous les propriétaires de taxi détenteurs d'un permis qui reçoivent des services d'aiguillage de la part de la compagnie et qui n'en sont pas actuellement des actionnaires afin de les inviter à devenir actionnaires à part égale de la compagnie. Choice Taxi a accepté d'élaborer et de mettre en œuvre une politique d'équité et une politique anti-racisme. La compagnie a accepté de publier une annonce dans le *Cornwall Standard-Freeholder* qui indique clairement que Choice Taxi est un employeur qui souscrit à l'égalité des chances et qui accueille les candidatures des membres des Premières nations, des personnes handicapées, des personnes racialisées et des femmes possédant les qualifications requises à titre de propriétaires et de chauffeurs de taxi, d'aiguilleurs, d'employés et d'entrepreneurs; il a également accepté d'inclure un tel énoncé dans toutes ces offres d'emploi. La compagnie a également accepté de fournir une formation sur les politiques d'équité et d'anti-racisme susmentionnées et de retenir les services d'un expert-conseil en matière de droits de la personne pour l'aider à élaborer les politiques et les activités de formation.

Kimberly Altenburg, Kimberly Brehm, Meenakshi Chail, Kathy Delarge, Sharon Dunbar, Irene Hein, Jacqueline Herold, Jean Hewer, Theresa Kaufman, Betty Knott, Narinjan Lamba, Penny Lang, Arlene Lupton, Judy Maerten, Vicki McMahon, Genevieve Phillips, Cathy Riddell, Sandra Rollerman, Virginia Schlotzhauer, Lynda Swan, Sheila Thomas, Colleen Tiemens, Debbie Tulloch, Linda Van Arkel, Doreen Waldron. v. Johnson Controls Limited (Partnership) and Johnson Control Inc. (règlement intervenu au Tribunal)

Les plaignantes sont toutes d'anciennes employées de Johnson Controls, une grande société, à son usine de Stratford (l'« usine »), jusqu'à sa fermeture le 14 décembre 2001. Elles allèguent avoir fait l'objet de discrimination fondée sur le handicap en ce qui concerne leurs prestations de retraite, dont les conditions ont été établies dans une entente convenue entre Johnson Controls et le syndicat. Cette entente permettait aux employés de faire une demande de retraite anticipée, avant d'avoir atteint l'âge de 65 ans, dans les cas suivant : (1) ils avaient plus de 30 ans de service, sans égard à l'âge; (2) ils avaient entre 60 et 64 ans et avaient 10 ans ou plus de service, (3) ils avaient une invalidité permanente ou totale et avaient plus de 10 ans de service.

En prévision de la fermeture définitive de l'usine, Johnson Controls et le syndicat ont négocié une entente concernant les modalités de la fermeture, laquelle comprenait une clause permettant aux employés non invalides de la première catégorie de recevoir une prestation et des avantages de retraite anticipée après la fermeture de l'usine. Les employés ayant 30 ans ou plus de service n'avaient pas à présenter de demande formelle de retraite anticipée avant la date de fermeture de l'usine. Ils pouvaient se prévaloir de cette option, après la fermeture de l'usine, s'ils décidaient alors de prendre leur retraite. Cependant, les parties n'ont pas négocié une disposition semblable dans l'entente concernant la fermeture pour les employés de la deuxième et de la troisième catégorie.

Le 11 décembre 2001, les employés de l'usine ont reçu un avis concernant la liquidation de la caisse de retraite, lequel ne comportait pas d'avertissement informant les personnes des deuxième et troisième catégories qu'elles devaient présenter une demande de pension avant la fermeture de l'usine le 14 décembre 2001. En fait, la plupart des travailleurs invalides étaient en congé de maladie et recevaient des prestations d'invalidité de longue durée ou une indemnité de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (la « CSPAAT »). Ils n'ont pas été informés de la nécessité de présenter leur demande de retraite anticipée avant la fermeture de l'usine. Pas conséquent, ils ont déposé leur demande après la date de fermeture de l'usine.

Johnson Controls a accordé une période de grâce et permis aux employés de la deuxième catégorie et à ceux qui s'approchaient des 30 ans de service (soit entre 27 et 29 ans) de présenter leur demande de retraite anticipée après la fermeture de l'usine. Cependant, cette période de grâce n'a pas été accordée aux employés de la troisième catégorie. Aux termes du règlement négocié par les avocats de la Commission,

l'entente concernant les modalités de fermeture de l'usine sera modifiée pour permettre aux plaignantes de demander la pension de retraite et les prestations de soins de santé destinées aux personnes à la retraite selon différentes options, y compris une disposition concernant les employés maintenant décédés. Johnson Controls a également reconnu son obligation d'aviser les employés invalides de leurs droits et des avantages dont ils peuvent se prévaloir quant à toute modification touchant leurs avantages sociaux liés à l'emploi, en particulier en ce qui concerne la pension de retraite et les prestations de soins de santé destinées aux personnes à la retraite. Cette condition s'applique à tous les employés qui n'étaient pas au travail mais qui étaient absents du lieu de travail parce qu'ils étaient en congé de maladie, qu'ils recevaient une indemnité de la CSPAAT ou des prestations de l'assurance d'invalidité de longue durée, ou tout autre type de congé payé ou non payé lié à l'invalidité.

**Gurcharan Dran v. Paramount Canada's Wonderland Inc.
(règlement intervenu au Tribunal)**

Gurcharan Dran est Sikh et, conformément à ses croyances religieuses il est tenu de porter un turban. Le 21 juillet 2001, il a acheté des billets pour un tour de manège sur la piste de go-kart au parc d'amusement Paramount Canada's Wonderland. Cependant, on ne lui a pas permis d'entrer sur cette piste puisque les règlements d'application de la *Loi de 2000 sur les normes techniques et la sécurité* exigent que tous les participants portent un casque protecteur.

Canada's Wonderland a affirmé que la société voudrait bien accommoder les besoins individuels de leurs clients qui portent le turban ou tout autre couvre-chef exigé par leur religion, mais qu'elle est actuellement tenue par la loi d'obliger toute personne à porter un casque protecteur lorsqu'elle est à bord d'un go-kart.

Canada's Wonderland a accepté de payer un dédommagement à M. Dran. Ce qui importe encore davantage, la société a accepté de demander une dérogation au directeur de la Commission des normes techniques et de la sécurité (la « CNTS ») ainsi qu'une dispense du ministre responsable pour permettre à ses clients sikhs de faire un tour de Speed City Raceway sans casque protecteur lorsque ces clients sont tenus, de par leur religion, de porter le turban. En outre, aux termes du règlement intervenu, la Commission a accepté d'écrire une lettre au directeur et au ministre. La Commission l'a fait et elle assure le suivi de cette question dans le but d'obtenir une telle dispense à l'échelle de la province.

Marcos Henriquez, Constanza Reyes, Dean Mills and Arthur Viglianti v. General Motors Defense, a division of General Motors of Canada Limited (règlement intervenu au Tribunal)

Ces plaintes portent surtout sur la citoyenneté des plaignants. General Motors Defense (« GMD ») est une division de la société faisant l'objet de la plainte, General Motors du Canada Limitée (« GMCL »). Située dans une usine à London, la division GMD fabriquait des véhicules militaires pour divers gouvernements, y compris celui des États-Unis.

À une date quelconque avant le 19 août 2002, GMD a commencé à produire un « véhicule blindé léger » pour le gouvernement des États-Unis. Pour pouvoir produire ces véhicules, GMD a reçu de la documentation et des données provenant des États-Unis. Les lois fédérales canadiennes établissent les règles concernant l'accès à certains éléments de cette technologie militaire. Notamment, les lois canadiennes intègrent des règles provenant des lois américaines sur le contrôle des exportations prévoyant qu'aucune personne détenant une citoyenneté autre que la citoyenneté canadienne ou américaine ne peut avoir accès à certains renseignements, à moins d'avoir obtenu une habilitation de sécurité du secrétariat d'État des États-Unis.

Les plaignants sont des citoyens ou des résidents permanents du Canada qui détiennent également une citoyenneté de pays autres que le Canada ou les États-Unis. Tous ont commencé à travailler à GMCL en 2001 ou 2002 en vertu d'un contrat, après avoir été recrutés par une agence de recrutement qui fournissait des travailleurs à GMD. Ces travailleurs ne sont pas syndiqués.

Les plaignants allèguent que le 19 août 2002, des responsables de GMCL les ont appelés, ainsi que d'autres travailleurs détenant une citoyenneté d'un pays autre que le Canada ou les États-Unis, à une assemblée où on leur a dit qu'on les renvoyait chez-eux avec salaire pour des raisons liées à leur citoyenneté. Les plaignants disent que GMCL n'a pas fait de demande d'habilitation de sécurité en leur nom, et que les travailleurs syndiqués dans leur situation ont été plus tard rappelés au travail, même si on a restreint leurs anciennes tâches, alors que les plaignants n'ont jamais été autorisés à revenir travailler.

Les plaignants ont reçu une réparation pécuniaire. De plus, la Commission continue à traiter d'autres plaintes contre GMD déposées par des travailleurs syndiqués concernant notamment le défaut allégué de faire une demande d'habilitation de sécurité au nom des travailleurs touchés. La Commission pourra demander des mesures de réparation d'intérêt public, si cela s'avère approprié, dans le cadre de ces affaires.

Matt Kurrek v. Ministry of Health and Long-Term Care and Ontario Medical Association (règlement intervenu au Tribunal)

En avril 2000, le ministère de la Santé et des Soins de longue durée (le « MMSLD ») et l'Ontario Medical Association (l'« OMA ») ont conclu une entente selon lequel le MMSLD allait financer et l'OMA allait administrer un programme de prestations de congé de maternité (PPCM). L'objet exprès du PPCM était de donner la chance aux médecins qui voulaient passer du temps avec leur enfant après la naissance de le faire en réduisant le fardeau financier découlant de leur absence de leur cabinet. Le PPCM offrait des prestations maximales de 880 \$ par semaine aux médecins admissibles pour une période de 17 semaines. Seules les femmes médecins avaient droit au PPCM.

Avant la naissance de son deuxième enfant, Dr Matt Kurrek a fait une demande de prestations au PPCM en août 2000. Il avait l'intention de rester à la maison avec son nouveau-né alors que son épouse retournerait au travail. La demande de Dr Kurrek a été rejetée et on l'a informé qu'il n'était pas admissible aux prestations en vertu du PPCM puisque ce programme ne visait que les femmes médecins. Dr Kurrek a par la suite déposé une plainte pour atteinte aux droits de la personne. La Commission a pris comme position que le refus des prestations au plaignant allait à l'encontre de l'article 1 du *Code* – discrimination fondée sur le sexe en matière de services. Les parties intimées ont pris comme position que le PPCM était un « programme spécial » au sens de l'article 14 du *Code*.

En 2005, l'OMA et le MMSLD ont remplacé le PPCM par un programme de prestations de congé de grossesse et de congé parental. En vertu de ce programme, les femmes médecins ont droit à des prestations de congé de grossesse afin de pouvoir s'absenter de leur cabinet pour se remettre des aspects physiques et psychologiques de la grossesse et de l'accouchement et pour établir l'allaitement. En plus, les hommes comme les femmes médecins ont droit à des prestations de congé parental pour donner à ces médecins la chance de passer du temps avec leur enfant après la naissance ou l'adoption. Par conséquent, les parties ont accepté de régler la plainte moyennant le paiement d'un dédommagement pour les frais juridiques.

Gerard Loisel v. The Niagara Regional Police Service (règlement intervenu au Tribunal)

Le plaignant, Gerard Loisel, est sourd. En avril 2002, il était impliqué dans une dispute lorsque des agents de police ont été appelés. M. Loisel a ensuite été mis sous arrêt. Au poste de police, on a pris les effets personnels de M. Loisel, y compris ses lunettes et son appareil auditif et on l'a mis en cellule. Au cours de la nuit, la partie intimée a continué les formalités de l'arrestation. M. Loisel n'avait pas ses lunettes ni son appareil auditif et on ne lui a pas fourni d'interprète. À la suite de son enquête, la Commission a soutenu que la politique consistant à enlever les appareils de communication aux personnes détenues posait problème et a constaté l'absence de procédures claires pour veiller à ce que l'on tienne compte de manière adéquate des besoins de M. Loisel liés à son handicap. L'affaire a été renvoyée au Tribunal.

Le service de police a accepté de payer un certain dédommagement à M. Loisel. Ce qui importe davantage, il a accepté de réexaminer et de modifier ses politiques concernant la confiscation d'effets personnels appartenant aux personnes en détention et l'accès à des interprètes lorsque la personne détenue a un handicap. Plus particulièrement, il a accepté de modifier la règle générale 18.06 concernant les personnes en détention, en ajoutant une nouvelle disposition portant sur la conformité au *Code des droits de la personne* de l'Ontario, dans laquelle on peut lire que même s'il peut être raisonnable d'enlever sa canne à une détenue ou un détenu agressif, il ne peut être considéré comme raisonnable d'enlever un appareil auditif à une personne lorsqu'elle en a besoin pour communiquer.

James Lyons, Jim Westwood v. City of Toronto and Toronto Professional Firefighters Association – Local 3888 (règlement intervenu au Tribunal)

M. Lyons et M. Westwood ont déposé une plainte indiquant que la Cité de Toronto et la Toronto Professional Firefighters' Association avaient agi de manière discriminatoire à leur endroit en raison de leur âge en ne leur permettant pas de travailler après l'âge de 60 ans. Lorsque les anciennes municipalités ont fusionné leurs services d'incendie en 1998, les pompiers qui venaient d'anciennes municipalités où l'âge de la retraite était de 65 ans ont eu le droit de continuer à travailler jusqu'à cet âge. Au contraire, les pompiers qui étaient auparavant au service de municipalités où l'âge de la retraite était de 60 ans, comme les plaignants, étaient tenus de prendre leur retraite à cet âge.

Depuis lors, la politique a changé de sorte que tous les pompiers

peuvent désormais continuer à travailler jusqu'à l'âge de 65 ans. Puisque ces plaintes ont été déposées à une époque où les plaintes de discrimination fondée sur l'âge en matière d'emploi ne pouvaient pas être déposées en vertu du *Code* pour les employés de plus de 65 ans, aucune mesure de réparation d'intérêt public n'a été nécessaire pour régler ces plaintes. Depuis, le *Code des droits de la personne* a été modifié pour interdire la discrimination après l'âge de 65 ans.

En janvier 2007, les parties sont parvenues à un règlement de toutes les questions encore en litige, comme les salaires, les services et les avantages sociaux. À ce moment, les plaignants étaient retournés au travail.

Michael McKinnon v. Ontario Public Service Employees Union, Dewar, Keilty, Spencer, Sellick, DeFreitas, Johnson, Casselman (règlement intervenu au Tribunal)

Le plaignant, Michael McKinnon, a allégué que le Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario (le « SEEFPO ») et les personnes nommées dans la plainte ont soit lancé soit appuyé des mesures de représailles contre lui en raison des plaintes pour atteinte aux droits de la personne qu'il a auparavant déposées relativement au racisme qui empoisonnait son milieu de travail.

La Commission n'a renvoyé que deux parties de la plainte au Tribunal, portant plus précisément sur les points suivants : le SEEFPO n'aurait pas dû radier le plaignant du syndicat; le SEEFPO n'aurait pas dû appuyer les actes des particuliers nommés dans la plainte qui ont rempli un refus de travailler contre le plaignant aux termes de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

Le SEEFPO a soutenu que M. McKinnon a vu son statut de membre suspendu pendant moins d'un mois à un moment où il existait un désaccord réel sur la possibilité que M. McKinnon, qui était alors chef de service à titre intérimaire, continue à faire partie du syndicat. Le SEEFPO a également soutenu que les refus de travailler, déposés contre M. McKinnon en sa qualité de chef de service intérimaire, n'avaient rien d'inhabituel et qu'ils découlaient de préoccupations légitimes.

Parmi les conditions du règlement, le SEEFPO a accepté de ne prendre aucune mesure pour mettre fin à l'appartenance du plaignant au syndicat pour la seule raison qu'il occupe un poste de chef de service à titre intérimaire. Le SEEFPO s'est aussi engagé à prendre toutes les

mesures raisonnables pour s'assurer qu'aucun membre du SEEFPO ou aucun employé de l'unité de négociation ne se serve de procédures juridiques, soit comme représailles contre le plaignant pour avoir exercé ses droits en vertu du *Code* ou comme moyen d'enfreindre le *Code* de toute autre façon. Le SEEFPO a également convenu que, lorsqu'il n'a pas l'autorité légale de mettre fin à une procédure entreprise par l'un de ses membres contre le plaignant, lorsqu'il s'agit d'un acte de représailles ou d'une atteinte au *Code*, il ne fournira aucun appui à cette procédure et prendra toutes les mesures raisonnables pour s'opposer à la partie dans la conduite de cette procédure. Le SEEFPO a confirmé son intention de continuer à financer la représentation de M. McKinnon en ce qui concerne les plaintes distinctes contre le ministère des Services correctionnels, lesquelles sont actuellement devant le Tribunal.

Jessica Reynolds v. Toronto Transit Commission (règlement intervenu au Tribunal)

Jessica Reynolds a un handicap et elle doit utiliser un ambulateur comme aide au déplacement. Le 5 mars 2005, elle a demandé à un chauffeur d'autobus de la TTC d'abaisser la rampe servant à aider les personnes ayant des troubles de mobilité. Le chauffeur a refusé, déclarant, à tort, que la politique de la TTC ne permet le déploiement de la rampe que pour les personnes utilisant un fauteuil roulant ou un tricycle automoteur.

Depuis cet incident, la TTC a donné un avertissement à ce chauffeur et lui a rappelé la politique selon laquelle tous les conducteurs doivent être prévoyants et déployer le dispositif d'élévation ou la rampe pour les clients qui ont le moindre trouble de mobilité. La TTC a également envoyé ce chauffeur suivre une nouvelle formation. La TTC a également réaffiché sa politique au moins deux fois pour réitérer les obligations des chauffeurs. En plus, un avis a été envoyé à tous les chauffeurs avec leur chèque de paye.

La TTC a accepté de verser un dédommagement à M^{me} Reynolds. Ce qui importe davantage, elle a accepté de mettre en œuvre, avant le 31 décembre 2007, une campagne de publicité, semblable à toute autre campagne de ce genre, qui fera connaître de manière positive sa politique actuelle sur les transports en commun accessibles (notamment en soulignant que les chauffeurs de la TTC doivent agir avec prévoyance et déployer le dispositif élévateur ou la rampe pour répondre aux besoins des clients ayant un trouble quelconque de mobilité, en conformité avec

la politique) et le fait que des autobus équipés d'un dispositif élévateur, d'une rampe ou d'un plancher surbaissé favorisent l'accessibilité pour sa clientèle. Cette campagne de publicité consistera à placer des affiches et des dépliants suspendus dans des autobus choisis au hasard. La campagne publicitaire devrait durer de quatre à six semaines. La Commission fera part à la TTC de ses observations et de son point de vue critique sur la campagne proposée, laquelle sera aussi affichée sur le site Web de la TTC.

Adam Pukas v. Halton District School Board (règlement intervenu au Tribunal)

Le plaignant, Adam Pukas, est un élève qui a demandé une mesure d'adaptation au Halton District School Board. Il souhaitait entre autres être placé dans une classe ordinaire, avec l'assistance d'une aide-enseignante ou d'un aide-enseignant.

Le plaignant allègue que le conseil scolaire a refusé sa demande en disant que des aides-enseignants ne pouvaient être affectés qu'à des élèves ayant un handicap physique, et non un trouble du développement ou du comportement. Le conseil a en effet publié une note de service en 2003 indiquant que les aides-enseignants devaient être affectés en priorité aux élèves qui ont besoin d'appui pour satisfaire à des besoins importants sur le plan de la santé et de la sécurité, et que les élèves ayant un trouble du comportement ne seraient pris en considération qu'à la suite de consultations spéciales et uniquement si la sécurité de l'élève ou d'autrui était menacée.

Le conseil a versé un dédommagement général. Pour ce qui est des mesures de réparation d'intérêt public, le conseil a accepté de fournir à ses conseillers scolaires des exemplaires du document de la Commission intitulé *Directives concernant l'éducation accessible*. Fait important, il a accepté de distribuer une note de service aux directions et aux directions adjointes des écoles précisant ce qui suit :

- le conseil n'a pas pour politique de restreindre l'affectation des aides-enseignants aux seuls élèves ayant un handicap physique ayant des besoins importants sur le plan de la santé, de la sécurité et des soins personnels;
- il entend affecter des aides-enseignants pour appuyer des élèves, soit dans des classes distinctes ou autres, lorsque cette mesure est appropriée pour répondre aux besoins liés à un handicap et qu'elle ne crée pas de préjudice injustifié, au sens du *Code*;

- avant d'imposer des mesures disciplinaires à des élèves ayant un handicap, le conseil évaluera la situation pour déterminer si le comportement répréhensible était une manifestation du handicap de l'élève, en considérant par exemple si l'élève reçoit les mesures d'adaptation appropriées.

**Jeffrey Van Gorp v. Her Majesty the Queen in Right of Ontario
as Represented by the Minister of Transportation (règlement
intervenue au Tribunal)**

Jeffrey Van Gorp avait autrefois un permis de conduire. En 1997, il a reçu un diagnostic d'hémianopsie bitemporale, trouble qui altère sa vision périphérique. Le ministère des Transports a suspendu son permis de conduire. Aux termes des anciens règlements, pour obtenir un permis de catégorie « G », une personne devait avoir un champ de vision horizontal d'au moins 120 degrés, tel que mesuré par des examens par confrontation. La vision de M. Van Gorp était inférieure au minimum exigé. Aux termes de l'ancienne réglementation, le ministère ne pouvait dispenser personne de cette exigence.

Le 29 mai 2005, les règlements ont été modifiés et prévoient ce qui suit :

- 18 (2) La personne qui demande ou qui détient un permis de conduire de catégories G, G1 ou G2 doit avoir,
 - a) une acuité visuelle, telle que mesurée par l'échelle de Snellen, qui n'est pas inférieure à 20/50, avec les deux yeux ouverts et examinés en même temps, avec ou sans l'aide de lentilles correctrices, et
 - b) un champ visuel horizontal d'au moins 120 degrés continus le long de la méridienne horizontale et d'au moins 15 degrés continus au-dessus et au-dessous du point de fixation, avec les deux yeux ouverts et examinés en même temps... *[notre traduction]*
- 21.2 (1) Le ministre peut dispenser des exigences énoncées à l'alinéa 18 (2) (b) *une personne qui demande ou qui détient un permis de conduire des catégories G, G1 ou G2 si*
 - a) la personne qui demande ou qui détient le permis de conduire fournit la preuve qu'elle a passé de manière satisfaisante les tests, procédures et examens que le ministre peut exiger. *[notre traduction]*

À la suite des modifications apportées aux règlements, une personne ayant moins de 120 degrés de vision périphérique peut obtenir un permis de conduire si elle se prête à des tests qui démontrent qu'elle peut conduire en toute sécurité.

M. Van Gorp s'est prêté à ces tests et examens (ce qui a pris un certain temps puisque le ministère a dû établir les procédures d'examen et qu'il y avait de nombreuses personnes demandant ces tests) et il a obtenu à nouveau son permis de conduire. La modification des règlements est une mesure systémique de réparation obtenue dans l'intérêt public.

Causes devant les tribunaux de juridiction supérieure

Gary Malkowski v. Ontario Human Rights Commission and Her Majesty the Queen in right of Ontario as represented by the Minister of Municipal Affairs and Housing (Divisional Court)

La Commission a rejeté la plainte pour atteinte aux droits de la personne déposée par M. Malkowski contre le gouvernement provincial et le ministère des Affaires municipales et du Logement. Dans sa plainte, il a allégué que le défaut des parties intimées d'inclure dans le *Code du bâtiment* de l'Ontario une exigence obligeant les exploitants de salles de cinéma à se munir de dispositifs de sous-titrage Rear Window (un dispositif offrant des sous-titres aux clients malentendants) constitue un acte de discrimination fondée sur le handicap en matière de services. Il a demandé le réexamen judiciaire de la décision de la Commission.

La Cour divisionnaire a rejeté cette demande. Elle a soutenu que le *Code des droits de la personne* ne peut pas servir à inclure de manière implicite ou à ajouter dans des textes législatifs des termes que les législateurs n'y ont pas mis. Un tribunal des droits de la personne pourrait ordonner à une autorité gouvernementale d'ignorer une partie d'un texte législatif qui est contraire au *Code*, et ce, parce que le *Code* a préséance sur les autres textes législatifs. Cependant, ce tribunal ne peut de sa propre initiative ajouter à un texte législatif des termes qui ne s'y trouvent pas. Le Tribunal a conclu que la législature est souveraine et qu'il faudrait un libellé très clair pour conférer à un quelconque tribunal l'autorité d'ajouter quoi que ce soit au texte que la législature a produit. La *Charte* est un document de cette nature, mais le *Code* ne l'est pas. Interpréter le *Code* comme le voudrait le demandeur revient à conférer au Tribunal le pouvoir de modifier les textes législatifs pour les rendre conformes au *Code*. La Cour ne peut conclure que le libellé du *Code* lui confère un tel pouvoir.

**Hamilton Street Railway Company, London Transit Commission,
Toronto Transit Commission, and Transit Windsor v. Ontario
Human Rights Commission (Cour divisionnaire, juge unique)**

Aux termes de l'article 14 du *Code*, un « programme spécial » est à l'abri de plaintes pour discrimination. La Commission ontarienne des droits de la personne a exercé les pouvoirs qui lui sont conférés en vertu de l'article 14 du *Code* et a déclaré que les services spécialisés de transports en commun adaptés qui sont exploités par la London Transit Commission, le Hamilton Street Railway, la Toronto Transit Commission et Transit Windsor ne sont pas des « programmes spéciaux » au sens du *Code*. Ces fournisseurs de services de transport en commun ont demandé à la Cour de radier ces déclarations et d'interdire à la Commission de réexaminer ces décisions pour la raison qu'elles étaient partiales. La Cour a rejeté la demande. En premier lieu, elle a soutenu que la demande était prématurée et qu'il fallait d'abord que la Commission rende une décision concernant le réexamen. En outre, la Cour a soutenu que les observations faites en public par un membre de la Commission, même si l'on pouvait dire qu'elles témoignent de quelque partialité, ne peuvent être considérées comme entachant tous les autres membres de la Commission.

**Weyerhaeuser Company Limited, carrying on business as Trus Joist
v. Ontario Human Rights Commission et al. (Cour divisionnaire)**

La Commission a renvoyé au Tribunal une affaire portant sur les tests de dépistage de consommation de drogues préalables à l'emploi. Weyerhaeuser a présenté une motion de rejet devant le Tribunal invoquant le fait que le plaignant n'avait pas été congédié parce qu'il avait eu des résultats positifs au test de dépistage de consommation de drogues, mais parce qu'il avait prétendument menti lorsqu'on lui a demandé s'il fumait de la marijuana. Le Tribunal a rejeté la motion parce qu'elle portait sur des questions factuelles pour lesquelles il lui faudrait entendre la preuve et qui ne pouvaient être tranchées uniquement sur la foi d'observations écrites. La Cour divisionnaire a annulé la décision du Tribunal. La Cour a soutenu que le plaignant n'avait pas été congédié parce qu'il était perçu comme ayant un handicap. Il a plutôt été congédié parce qu'il avait menti lorsqu'on lui a demandé s'il fumait de la marijuana. La Cour en est venue à cette conclusion sur les faits en interprétant la description donnée par le plaignant des questions qui lui ont été posées, et de ses réponses, telles qu'elles figurent dans le formulaire de plainte déposé auprès de la Commission.

La Cour a également décidé que le recours aux tests de dépistage de consommation de drogues préalables à l'emploi en Ontario était permmissible lorsque la conséquence d'un test positif n'était pas le rejet automatique de la candidature. La politique de Weyerhaeuser exigeait qu'une personne dont le test initial était positif se présente chez un professionnel du traitement de la toxicomanie, qu'elle subisse un autre test avec un résultat négatif et qu'elle signe un contrat d'entrée en fonction stipulant que la personne « pourrait » être congédiée si elle s'adonnait à une « conduite prohibée » au cours des cinq prochaines années. Au sens de la politique, la définition de la conduite prohibée comprend ce qui suit : se trouver au travail avec un taux d'alcoolémie de 0,001; consommer de l'alcool dans les huit heures de l'exécution d'une tâche délicate du point de vue de la sécurité; consommer de l'alcool dans les huit heures d'un accident; être en possession d'alcool et en consommer durant le travail; utiliser ou être en possession de substances contrôlées (y compris la marijuana) en tout temps; refuser de se soumettre à un test de dépistage de consommation d'alcool ou de drogues. La Cour a conclu que, puisque ces sanctions ne sont pas aussi graves qu'un congédiement, on ne peut pas conclure que Weyerhaeuser percevait une personne qui n'avait pas un résultat satisfaisant au test initial de dépistage de consommation de drogues comme une personne ayant un handicap.

La Commission, ainsi que le Tribunal, ont demandé l'autorisation d'interjeter appel de cette décision devant la Cour d'appel de l'Ontario.

Kevin Keays v. Honda Canada Inc. operating as Honda of Canada Mfg. (Cour d'appel, autorisation d'interjeter appel devant la Cour suprême du Canada, accordée)

La Commission était habilitée à intervenir dans cette cause devant la Cour d'appel et demandera l'autorisation d'intervenir lorsque la cause sera entendue devant la Cour suprême du Canada. M. Keays était absent de son travail en raison d'un handicap, le syndrome de fatigue chronique. Honda exigeait que M. Keays obtienne d'un médecin une note justifiant chaque absence avant de pouvoir revenir au travail. Cette exigence n'était pas imposée aux autres travailleurs atteints de maladies plus courantes. L'obligation d'avoir à se procurer ces notes avait pour effet de prolonger chaque absence de M. Keays et d'aggraver son état. Le médecin de la compagnie mettait en doute la nature et l'ampleur de son handicap. Il a éventuellement été congédié. M. Keays a poursuivi son employeur pour congédiement injustifié.

Au procès, le juge a tranché en faveur de M. Keays. La question en litige était de savoir si M. Keays avait également droit à des dommages-intérêts punitifs. En *common law*, de tels dommages-intérêts ne peuvent être accordés que si l'employeur a également commis une transgression susceptible d'action indépendante. Le juge au procès a soutenu que Honda avait manqué à son obligation de fournir des mesures d'adaptation à M. Keays, ce qui est contraire au *Code des droits de la personne*, et que ce manquement répondait à ce critère. En appel, Honda a soutenu qu'il n'existait pas de délit de discrimination connu en droit, et que le *Code des droits de la personne* ne peut être considéré comme ouvrant droit à une poursuite, puisque ce terme est réservé aux poursuites civiles. La Cour d'appel n'était pas d'accord et a soutenu qu'il fallait adopter une interprétation large de termes comme « susceptible d'action » ou « ouvrant droit à poursuite ». Les dommages-intérêts punitifs sont appropriés en raison de la manière arbitraire et discriminatoire dont M. Keays a été congédié. Une conduite discriminatoire, a conclu la Cour, peut justifier une poursuite indépendante pour congédiement injustifié, sans égard au fait que la même conduite puisse aussi enfreindre le *Code*.

Conseil des Canadiens avec déficiences c. Via Rail Canada Inc., Office des transports du Canada, Commission canadienne des droits de la personne, Commission ontarienne des droits de la personne, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Commission des droits de la personne du Manitoba, Saskatchewan Human Rights Commission, Transportation Action Now, Alliance pour l'égalité des personnes aveugles du Canada, Association canadienne pour l'intégration communautaire, Association des malentendants canadiens, Association canadienne des centres de vie autonome et Réseau d'action des femmes handicapées du Canada (Cour suprême du Canada)

La Commission était habilitée à intervenir dans cet appel et a été autorisée par la Cour suprême à présenter des observations écrites. La position adoptée par la majorité de la Cour correspond aux politiques de la Commission sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour répondre aux besoins des personnes handicapées. VIA Rail a acheté des voitures ferroviaires d'Angleterre qui ne sont pas accessibles aux personnes en fauteuil roulant. VIA a effectué des travaux de rattrapage de plusieurs millions de dollars, mais n'a pas réussi à éliminer tous les obstacles à l'accessibilité inhérents à la conception de ces voitures.

La majorité de la Cour a rejeté l'« analyse de réseau » adoptée par la Cour d'appel fédérale. La Cour fédérale a pris en considération le fait que certains trains sur certains parcours étaient accessibles. La Cour suprême a soutenu que le simple fait qu'il existe des trains accessibles sur quelques parcours seulement ne justifie pas l'inaccessibilité des trains sur les autres. « Il doit y avoir accessibilité dans l'ensemble du réseau ferroviaire. Offrir des services spéciaux ne cadre pas avec l'objectif permanent du législateur d'assurer des services ferroviaires accessibles. » En outre, comme l'a maintenu la Commission (à l'instar d'autres intervenants) et comme l'a reconnu la Cour, les fournisseurs de services ont l'obligation supérieure de ne pas créer de nouveaux obstacles lorsqu'ils établissent une nouvelle structure ou un nouveau service. La Cour a affirmé que « tout en reconnaissant que les obstacles ne peuvent pas tous être éliminés, le droit en matière de droits de la personne interdit également d'en créer de nouveaux ou, à tout le moins, de maintenir sciemment de vieux obstacles lorsqu'ils sont évitables. » La Cour a conclu que VIA n'a pas cherché de manière sérieuse des moyens d'adapter les voitures pour les personnes utilisant un fauteuil roulant personnel ou d'assurer l'accessibilité pour les personnes ayant un handicap. La Cour a maintenu la décision initiale de l'Office des transports du Canada ordonnant à VIA de réaménager les voitures de train de manière appropriée.

Liste des décisions, règlements, révisions judiciaires et appels

Décisions finales du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (TDPO)	Motifs
Braithwaite, Illingworth v. The Attorney General for Ontario and the Chief Coroner <i>(plainte accueillie, appel déposé par les intimés auprès de la Cour divisionnaire)</i>	association
Cugliari v. Teleefficiency Corporation, Clubine <i>(plainte accueillie)</i>	race
Forrester v. Regional Municipality of Peel, Police Services Board <i>(plainte accueillie)</i>	sexe
Hogan, Stonehouse, A.B., McDonald v. Ministry of Health and Long-Term Care <i>(plainte accueillie en partie; appel déposé par la Commission auprès de la Cour divisionnaire)</i>	handicap, sexe
Iness v. Caroline Co-operative Housing Inc., Canada Mortgage and Housing Corporation <i>(plainte accueillie – appel déposé par les intimés auprès de la Cour divisionnaire)</i>	état d'assisté social
Jackson v. M. Butler Insurance Brokers Ltd., Butler <i>(plainte accueillie)</i>	handicap
Lestage v. Rénozone Express Inc., Labre <i>(plainte accueillie)</i>	handicap
Modi v. Paradise Fine Foods Ltd., Aycha, Omarbach <i>(plainte accueillie)</i>	croyance, origine ethnique, lieu d'origine
Murchie a.k.a. McIntyre v. JB's Mongolian Grill, Conyers, McQueen, Odd <i>(plainte accueillie)</i>	sexe, harcèlement, représailles
Pridham v. En-Plas Inc., Rosario <i>(plainte accueillie)</i>	handicap
Tweedle v. Orlick Industries Limited, Paduano <i>(plainte rejetée)</i>	sexe, sollicitation sexuelle, harcèlement, représailles

Décisions supplémentaires du TDPO	Motifs
Stephens, Symister v. Lynx Industries Inc., Schram, Morris <i>(décision annulant une décision antérieure sur les dépens)</i>	couleur, race
Iness v. Caroline Co-operative Housing Inc., Canada Mortgage and Housing Corporation <i>(explications sur la décision finale)</i>	état d'assisté social
McKinnon v. Her Majesty the Queen in Right of Ontario (Ministry of Correctional Services), Geswaldo, Simpson, James, Hume <i>(décision sur les recours et sur le rapport des consultants indépendants au Tribunal)</i>	race, ascendance, origine ethnique, harcèlement
Naraine v. Ford Motor Company and The Ford Motor Company of Canada Limited <i>(montant des dommages-intérêt)</i>	race
Glover v. 571566 Ontario Inc. o/a Cadillac Tavern, Perin Jr., Perin Sr. <i>(refus de rouvrir sur le fond en raison d'un règlement exécutoire)</i>	sexe, sollicitation sexuelle, représailles
Glover v. 571566 Ontario Inc. o/a Cadillac Tavern, Perin Jr., Perin Sr. <i>(confirmation du règlement)</i>	sexe, sollicitation sexuelle, représailles
Décisions provisoires du TDPO	Motifs
Altenburg et al. v. Johnson Controls Limited – Partnership and Johnson Control Inc. <i>(demande d'ajournement)</i>	handicap
Arzem et al. v. Her Majesty the Queen in Right of Ontario <i>(as represented by the Minister of Community and Social Services, the Minister of Education, and the Minister of Children and Youth Services) (deux décisions provisoires : ajout des conseils scolaires comme parties mises en cause; contestation constitutionnelle de la définition de l'âge dans le Code)</i>	handicap

Décisions provisoires du TDPO	Motifs
Barker, Malkowski, Simser v. Alliance Atlantis Cinemas, Cineplex Galaxy LP & Famous Players, a division of Viacom Canada Inc. (now Cineplex Entertainment LP), Universal Studios Canada Inc., AMC Entertainment International Inc., and Rainbow Centre Cinemas Inc. <i>(motion en production de documents)</i>	handicap
Brown v. Trebas Institute Ontario Inc., Hood, Schreiner, Brandt, Bulmer <i>(trois décisions provisoires : 1. décision non publiée concernant la production de documents; 2. demande d'ajournement et observation de la décision 1; décision sur les parties mises en cause qui restent et demande d'ajournement)</i>	handicap
Chard v. Newton <i>(deux décisions non publiées concernant le dépôt de documents)</i>	sexe
Chorney v. Trus Joist, a Division of Weyerhaeuser, Argue <i>(deux décisions provisoires : juridiction du Tribunal – modification de la désignation sociale, enlèvement d'un particulier mis en cause; décision sur la production de documents)</i>	handicap
Domingues v. Fortino, Varbaro <i>(autorisation d'audience écrite)</i>	sexe, sollicitation sexuelle
Earhart v. Nutritional Management Services Limited, Thompson, Burns, Lyonnais <i>(admission de preuve)</i>	sexe, harcèlement sexuel, représailles
Giguere v. Popeye Restaurant, Landry <i>(ajout d'un motif de discrimination)</i>	association
Greenhorn v. 621509 Ontario Inc. o/a Belleville Dodge Chrysler Jeep, Belch <i>(motion pour ajouter une partie intimée)</i>	sexe, harcèlement sexuel

Décisions provisoires du TDPO	Motifs
Ishabid v. Fitzgerald, (d.b.a. Personal Touch Janitorial Services) <i>(décision non publiée concernant la modification du nom d'une partie intimée)</i>	ascendance, race, représailles
Lestage v. Rénozone Express Inc., Labre <i>(deux décisions provisoires concernant des requêtes d'audience écrite)</i>	handicap
Nassiah v. Peel Regional Police Services Board, Elkington <i>(motion en production et qualification des témoins experts)</i>	race
Nelson v. Lakehead University, Dodgastar, Phillip <i>(détails particuliers, production)</i>	âge
OHRC v. 571566 Ontario Inc. o/a Cadillac Tavern, 1528433 Ontario Ltd. c.o.b. Cadillac Tavern, Perin Jr., Perin Sr. <i>(requête pour ajouter une partie à une plainte concernant la violation d'un règlement intervenu)</i>	sexe, sollicitation sexuelle, représailles
Romano v. 1577118 Ontario Inc. o/a La Luna by the Lake Restaurant, Piemontese <i>(requête pour audience écrite)</i>	sexe, sollicitation sexuelle
Seguin v. Great Blue Heron Charity, Thompson, Balfour, Anderson, Smoke, Woodcock <i>(décisions non publiée concernant un ajournement)</i>	sexe
Sicheri v. Her Majesty the Queen in right of the Province of Ontario as represented by The Ministry of Community and Social Services Windsor-Essex Children's Aid Society <i>(questions préliminaires concernant un avis relatif à une question constitutionnelle)</i>	handicap, état familial
Sinclair, Craig, Fawcett, Coubrough, Gordon, Faysal v. General Motors Defence, a division of General Motors of Canada Limited <i>(trois décisions provisoires sur des interventions)</i>	citoyenneté, lieu d'origine

Tubbs v. Universal Workers Union, Labourers' International Union of North America, Averro, Quinn, Dionisio <i>(réexamen d'une décision antérieure concernant la production)</i>	couleur, race
Wang v. York Regional Police Services, Muir, Graham. (question de production)	ascendance, origine ethnique, race

Règlements intervenus au TDPO	Motifs
Abel, Provo K., Provo R., Middleton v. Royal Steter Ltd. o/a Burger King Restaurants of Canada Inc. Cosby	couleur, race
Alfaleh v. Meadowlands Preschool Inc., Payne-Tate, Currie	handicap
Altenburg, Brehm, Chail, Delarge, Dunbar, Hein, Herold, Hewer, Kaufman, Knott, Lamba, Lang, Lupton, Maerten, McMahon, Phillips, Ridell, Rollerman, Schlotzhauer, Swan, Thomas, Tiemens, Tullock, Van Arkel, Waldron v. Johnson Controls Limited (Partnership) and Johnson Control Inc.	handicap
Amid (now Bakeshlou) v. 3458954 Canada Inc. (c.o.b. Infotel Publications), Tasopoulos, Dienesch	race, origine ethnique
Amoah v. G4S Cash Services (Canada) Ltd., Maloney	couleur, race
Anwar, Nasir, Malik, Sheikh, Tariq, v. Choice Taxi Inc., Leishman, McMurray, Thompson, Leishman, Blanchard, Brunet, Duperron, Vervoort, Ayotte, Jerou, St. Denis, Simpson, Anderson, Menzies, Nakic, Huygen, Sauvé, St. Denis, Lalonde, MacInnes	citoyenneté, couleur, origine ethnique, lieu d'origine, race
Canadian Auto Workers, National Union and its Local 1325 et al. v. Johnson Controls Limited	handicap
Brasch v. Medi+Plus #503 (Gascoigne's), Munshaw	sexe
Burman v. Mister Keys Limited o/a Key Man Engravable, Gins	sexe

Règlements intervenus au TDPO	Motifs
Carr-Kartash v. Main Street Daycare Services Inc., Simpson	handicap
Christie v. Waterloo Regional Police Services	handicap
Dadas v. Prizm Brands	handicap
Deacon, Huber v. Metro Credit Union Limited (now Alterna Savings and Credit Union Limited), First Canadian Title	état matrimonial, orientation sexuelle
Delsey v. City Chevrolet Ltd., Payne, Burroughs	handicap
Desai Y., Desai V., Desai M., Desai P, v. Del Condominium Rentals Inc.	ascendance, citoyenneté, origine ethnique, lieu d'origine
DiGiacomo v. University Health Network	handicap
Donnan v. Investors Group Financial Services Inc., Carson	sexe, représailles
Dran v. Paramount Canada's Wonderland Inc.	croyance
Duran v. Ontario Corporation No. 000621753, Grocery Ventures (Westway) Inc. v. Mallia, Galati	âge, ascendance, citoyenneté, handicap, origine ethnique, lieu d'origine
Faiz v. Harper Detroit Diesel Limited, Teodoro, Strathern, Dibiasio	handicap
Frampton v. Regency Care Corp. o/a The Waterford, Paradine, Scully	handicap
Garrelhas v. ICE Consultants Inc., Bain, Wright	handicap
Gault v. The Canadian Corps of Commissionaires (Great Lakes), Kedzierski	handicap
Goselin v. General Motors of Canada Limited, Bos, Bantam	handicap

Règlements intervenus au TDPO	Motifs
Goulet v. Her Majesty the Queen in right of Ontario as represented by the Attorney General, Hayashi	sexe
Graziano v. K.A.S. Personal Services Inc.	handicap
Henriquez, Reyes, Mills, Viglianti v. General Motors Defense, a division of General Motors of Canada Limited	citoyenneté, lieu d'origine
Hill v. Orion Bus Industries Ltd., Haswell	handicap, âge
Hogan v. Durham Regional Police Services, Gibson	sexe
Ishabid v. Fitzgerald (c.o.b. Personal Touch Janitorial Services)	ascendance, race, représailles
Jakubcova v. Pusateri's Ltd. o/a Pusateri's Fine Foods, Quesenberry, Mastroianni	sexe
Joseph v. Wray Energy Controls Ltd. o/a Energy Management Systems, Gibson, McKinnon	ascendance, couleur, race, sexe
Kalintsis v. Stone Tile International Inc., Sherman, Hesse, Bencimol	handicap, sexe
Kerr v. Howard Family Shelter, Hyman, Ford, Smith, Summerfield, Gordon, Latchford, Watt, Trautmann, Pearson, Yorke, Caine-Comrie, O'Donohue	race
Khan v. The Carpet Department Inc., Shears, Metcalfe	handicap
Kiessling v. The Corporation of the Town of Kirkland Lake, Day	handicap, état familial, harcèlement
Kinsella v. York Condominium Corporation No. 3	handicap
Kurrek v. Ministry of Health and Long-Term Care and Ontario Medical Association	sexe
Larocque v. 943118 Ontario Inc. o/a Bank Street Hyundai, Clouthier	handicap
Lecky v. CPI Plastics Group Ltd., Lindsay	couleur, race

Règlements intervenus au TDPO	Motifs
Logan v. Cerase Holdings Limited, Cerase	âge, couleur, état familial, état matrimonial, lieu d'origine, race, sexe
Loisel v. The Niagara Regional Police Service	handicap
Lyons, Westwood, v. City of Toronto and Toronto Professional Fire Fighters Association – Local 3888	âge
MacDonald v. Royal Ottawa Health Care Group and Brookfield Lepage Johnson Controls	handicap
Malkowski v. Ontario Association of Former Parliamentarians	handicap
McGregor v. John Bruce Village Co-operative	association, état familial, état matrimonial, sexe
McKay v. Bardoel	état familial
McKinnon v. Ontario Public Service Employees Union, Casselman, Sellick, Dewar, Spencer, Kielty	représailles
Medwid v. The Brick Warehouse LP (formerly known as The Brick Warehouse Corporation), Viveiros	sexe, sollicitation sexuelle, représailles
M M v. Roberts/Smart Centre	handicap
Morton/Roberts v. National Hockey League, Van Hellemond	âge
Niyongabo and Ndayrubaha v. Dollco Printing, Moreau	race
Okbat v. On-Line Film Services Inc., Fox, Hall	origine ethnique
Othmer v. Cornerstone Courier Inc., Green	sexe, représailles
Passarelli v. Yacobi	sexe, état familial

Règlements intervenus au TDPO	Motifs
Perritt v. Standard Life Mutual Funds Ltd., Standard Life Assurance Company, Lombardi, Mitchell	handicap
Pisano-Costa v. Pure Simple Beatury Inc., Eng	lieu d'origine, sexe, harcèlement
Poff v. 706877 Ontario Inc. o/a Pinnacle Property Management	handicap
Potter v. Serrador A., Serrador P.	race, origine ethnique
Pukas v. Halton District School Board, Bartnicki, Trigg	handicap
Raguin v. Overcomers of Sudbury Inc., Lamarre, Base, Craig	état matrimonial
Reynolds v. Toronto Transit Commission	handicap
Richards v. Enbridge Home Services, a division of Enbridge Services Inc., Fortin	handicap
Rill v. Kashruth Council of Canada, Levin	croyance
Roberts v. Beatrice House, Chaisson	sexe, orientation sexuelle
Robinson v. CHEP Canada Inc., Paterson, Adlam	couleur, origine ethnique, lieu d'origine, race, représailles
Scarth v. Dolco Printing	handicap, croyance, représailles
Schneider v. Gesco Industries, Dudomaine, Moncik, and Mandrake Management Consultants Inc., Jay	âge
Shehab v. Citadel General Assurance Company	croyance, origine ethnique
Sparks v. Martin House Corporation, Gatten	sexe
Spyropoulos v. Don Mills Dental Office, Kodama	handicap, état familial

Règlements intervenus au TDPO	Motifs
St. Croix v. Marvin Starr Pontiac Buick Cadillac Inc., Starr, Staley, Tekneian, Holbiski, Starr	sexe, harcèlement sexuel, sollicitation sexuelle
Styles v. Mason Windows Limited, Proctor, Carly, Mason	harcèlement, couleur, lieu d'origine, race
Szkok v. Senior Link, Lipsett, McGowan	handicap
Teehan v. Meadowbrook Golf and Country Club Association	sexe
Van Gorp v. Her Majesty the Queen in right of Ontario as represented by the Minister of Transportation	handicap
Vancamp v. 548465 Ontario Inc., Williams	orientation sexuelle, harcèlement
Wilson v. Char-Mar Developments Inc. o/a Pelee Island Hotel and Pub, Pingue, Derring	ascendance, handicap perçu

Cour supérieure de justice	Motifs
In the matter of the proposal of Century Circuits Inc. of the City of Toronto in the Province of Ontario (décision en cour des faillites)	couleur, lieu d'origine, race

Cour divisionnaire (Appel)	Motifs
Quereshi v. OHRC and Board of Education for the City of Toronto and Central High School of Commerce and AG <i>(dommages-intérêts réduits, mais appels et appels incidents rejetés pour le reste)</i>	race, croyance, sexe, âge
OHRC v. Lynx Industries Inc., Schram, Morris <i>(décision du Tribunal des droits de la personne concernant la réouverture d'un appel concernant le rejet des dépens au consentement des parties – règlement intervenu concernant les dépens)</i>	race, couleur

Cour divisionnaire (révision judiciaire)	Motifs
Baldassaro v. OHRC and The City of Toronto <i>(demande rejetée)</i>	handicap
Hamilton Street Railway Company, London Transit Commission, Toronto Transit Commission, and Transit Windsor v. OHRC <i>(demande rejetée)</i>	programmes spéciaux
Jazairi v. OHRC <i>(demande rejetée)</i>	race
Malkowski v. OHRC and her Majesty the Queen in right of Ontario as represented by the Minister of Municipal Affairs and Housing <i>(demande rejetée)</i>	handicap
Weyerhaeuser Company Limited c.o.b. as Trus Joist v. OHRC and Chornyj <i>(demande accueillie, autorisation d'interjeter appel auprès de la Cour d'appel de l'Ontario déposée le 23 mars 2007)</i>	handicap
Tubbs v. Universal Workers Union, Labourers Int'l Union of North America, Local 183, Averro, Quinn, Dionisio <i>(décision sur les dépens)</i>	race, couleur

Cour d'appel	Motifs
Keays v. Honda Canada Inc. (intervention et plaidoyers sur le fond; autorisation d'interjeter appel auprès de la Cour suprême du Canada granted)	handicap
Jazairi v. OHRC (motion en autorisation d'interjeter appel rejetée)	race
Losier v. OHRC (motion en autorisation d'interjeter appel rejetée)	handicap, sexe, représailles
McLean v. OHRC and Peel Regional Police Services Board (motion en autorisation d'interjeter appel rejetée)	race

Cour suprême du Canada	Motifs
Tranchemontagne c. Ontario (Directeur du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées), (entre Robert Tranchemontagne et Norman Werbeski, et le Directeur du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées du ministère des Services à la collectivité, à la famille et à l'enfance) (La Commission avait qualité d'intervenant, la position de la Commission en appel maintenue – appel accueilli)	handicap
Losier v. OHRC (deux motions en autorisation d'interjeter appel rejetées)	handicap, sexe, représailles

Cour suprême du Canada	Motifs
Conseil des Canadiens avec déficiences c. Via Rail Canada Inc. (entre Conseil des Canadiens avec déficiences, appelant, et Via Rail Canada Inc., intimée, et Office des transports du Canada, Commission canadienne des droits de la personne, Commission ontarienne des droits de la personne, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Commission des droits de la personne du Manitoba, Saskatchewan Human Rights Commission, Transportation Action Now, Alliance pour l'égalité des personnes aveugles du Canada, Association canadienne pour l'intégration communautaire, Association des malentendants canadiens, Association canadienne des centres de vie autonome et Réseau d'action des femmes handicapées du Canada, intervenants) <i>(La Commission avait qualité d'intervenant, la position de la Commission en appel maintenue – appel accueilli)</i>	handicap

Liste de publications choisies

Tous les documents son disponibles en français et en anglais, certains le sont également d'autres langues lorsque c'est indiqué.

	Publications Ontario	Site Web
Publications en langage clair		
Ce qu'il faut savoir sur les services de médiation (5/97)		✓
Commission ontarienne des droits de la personne - Guide des services – Règlement des plaintes (3/07)		✓
Embauche : Vos droits et vos responsabilités * (11/01)	✓	✓
Grossesse et allaitement naturel (11/01)	✓	✓
Guide concernant les renonciations relatives aux plaintes pour atteinte aux droits de la personne (5/06)		✓
Guide du <i>Code des droits de la personne</i> (5/99)	✓	✓
Harcèlement racial : Vos droits et vos responsabilités * (11/01)	✓	✓
Harcèlement sexuel et autres actions ou commentaires liés au sexe d'une personne (11/96)		✓
Harcèlement sexuel : Vos droits et vos responsabilités * (11/01)	✓	✓
La Commission : renseignements importants 13* (11/01)	✓	✓
La discrimination fondée sur l'âge : Vos droits et vos responsabilités (07/03)	✓	✓
La mutilation génitale féminine: questions et réponses (disponible en français, anglais, arabe, somali, swahili, amharique) (8/99)	✓	En anglais et français seulement

Le harcèlement racial par des insultes, des mauvaises plaisanteries et autres (6/96)		✓
Les droits de la personne au travail (2/05)		✓
Les droits de la personne en Ontario : Guide des plaignants (disponible en français, anglais; bengali, chinois, gujrati, hindi, punjabi, somali, espagnol, tagalog, tamoul, ourdou et vietnamien) (7/00)	✓	✓
Les peuples autochtones et le <i>Code des droits de la personne</i> de l'Ontario (disponible en français, anglais, cri, mohawk et ojibwa) (12/05)	✓	✓
Orientation sexuelle : Vos droits et vos responsabilités (11/01)	✓	✓
Protection des droits religieux (1/00)	✓	✓
Que faire si on porte plainte contre vous pour atteinte aux droits de la personne : Le guide des parties mises en cause ou intimées (5/97)		✓
Vos droits avant, pendant et après la grossesse (5/99)		✓
Vous embauchez ? Pensez aux droits de la personne (3/99)		✓
Politiques et directives		
Directives concernant la collecte de données sur les motifs énumérés en vertu du Code (9/03)		✓
Directives concernant l'éducation accessible (09/04)		✓
Directives concernant les programmes spéciaux (11/97)		✓
Politique concernant la discrimination et la langue (6/96)		✓

Politique concernant la discrimination et le harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle (1/06)	✓
Politique concernant la discrimination liée à la grossesse et à l'allaitement maternel (10/01)	✓
Politique concernant la discrimination liée au VIH et au SIDA (11/96)	✓
Politique concernant le permis de conduire comme condition d'emploi (6/96)	✓
Politique concernant le poids et la grandeur comme exigences professionnelles (6/96)	✓
Politique concernant les renseignements médicaux liés à l'emploi (6/96)	
Politique et directives concernant la discrimination au motif de l'état familial (4/07)	
Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement (11/00)	✓
Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale (6/05)	✓
Politique relative aux bourses d'études restrictives (7/97)	✓
Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses (10/96)	✓
Politique sur la discrimination et le harcèlement en raison de l'identité sexuelle (3/00)	✓
Politique sur la discrimination fondée sur l'âge à l'endroit des personnes âgées (2/07)	✓
Politique sur la mutilation génitale féminine (11/00)	✓

Politique sur le harcèlement sexuel et les remarques et conduites inconvenantes liées au sexe (9/96)	✓	
Politique sur les tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool (9/00)	✓	
Autres publications		
Affiche sur le Code des droits de la personne (11 po X 17 po)	Communiquer avec la Commission	
Code des droits de la personne	✓	✓
La création de procédures internes de règlement des plaintes pour atteinte aux droits de la personne (6/96)		✓
Politique des droits de la personne en Ontario (2001)	Communiquer avec CCH Canadienne Limitée 90 av Sheppard E, bureau 300, Toronto, ON M2N 6X1 No sans frais : 1 800 268-4522 Courriel : cservice@cch.ca	
Rapports annuels	✓	✓

**Ces publications ne sont disponibles qu'à Publications Ontario,
 1 800 668-9938, ou sur le site Web de la Commission :
www.ohrc.on.ca**

SITUATION FINANCIÈRE AU 31 MARS 2007 (EN MILLIERS DE DOLLARS)

	Budget des dépenses 2006-2007	Budget révisé au 31 mars 2007	Dépenses réelles au 31 mars 2007	Écart à la fin de l'exercice 2006-2007	
				milliers de \$	% du budget révisé
Salaires et traitement	9 966,8	10 378,4	10 378,4	411,6	(3,97)
Avantages sociaux	1 247,9	1 187,1	1 187,1	(60,8)	5,12
Autres charges directes de fonctionnement	2 208,7	2 031,3	2 031,3	177,4	8,73
TOTAL DES CHARGES	13 423,4	13 596,8	13 596,8	173,4	(1,28)

Notes

- 1 Vor les Principes de Paris sur les droits de la personne, qui préconisent que soient fournis « au gouvernement, au parlement et à tout autre organe compétent [...] des avis, recommandations, propositions et rapports concernant toutes questions relatives à la protection et à la promotion des droits de l'homme ». [*Principes concernant le statut et le fonctionnement des institutions nationales pour la protection et la promotion des droits de l'Homme*, annexe au document Institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme. Résolution 1992/54 adoptée par la Commission des droits de l'homme, supplément n° 2 (E/1992/22), chap. II, sect. A, documents officiels du CES NU, 1992; annexe de la résolution A/RES/48/134 adoptée par l'Assemblée générale, documents officiels des Nations Unies, 1993]
- 2 *Ibid.*
- 3 Le processus amélioré de traitement des plaintes, lancé au printemps 2007, était en préparation depuis plus d'un an avant l'adoption de la nouvelle *Loi*. Pour de plus amples renseignements sur le processus, voir « Gestion des dossiers » sous la rubrique « Plaintes du public pour atteinte aux droits de la personne ».
- 4 La Commission a répondu à 40 391 (soit 80 %) des 50 831 appels téléphoniques reçus. Le taux d'appels abandonnés ne tient pas compte des personnes qui ont rappelé plus tard et qui ont pu parler avec un membre du personnel du service de renseignements.



